PLAN DE IGUALDAD

COLEGIO TIRSO DE MOLINA

Mercedarios - Ferrol

MARZO DE 2026

ÍNDICE

Contenidos	Pg.
1.- INTRODUCCIÓN	2
1.1.- Contexto y antecedentes	2
1.2.- Definición de Plan de igualdad	2
1.3.- Glosario de conceptos	3
2.- DETERMINACIÓN DE LAS PARTES SUSCRIPTORAS DELPLAN DE IGUALDAD	6
3.- PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	6
4.- VIGENCIA	7
5.- INFORME DE DIAGNÓSTICO DEL CENTRO. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS	8
5.1.- Ficha técnica	8
5.2.- Diagnóstico cuantitativo	9
5.3.- Diagnóstico cualitativo	23
5.4.- Análisis cuantitativo y cualitativo	25
6.- CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD: MEDIDAS Y ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD	27
7.- MEDIOS Y RECURSOS PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD	42
8.-CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE MEDIDAS	43
9.- EL SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y CONTROL DEL PLAN DE IGUALDAD	46
10. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	47
11.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO PROCEDIMIENTO DE CONFLICTOS	48
12.- RESPONSABLE DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	48
13.- FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD	49
14.- PROTOCOLO DE PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO [...]	51

1.- INTRODUCCIÓN

1.1.- Contexto y antecedentes

El Colegio Tirso de Molina de Ferrol (en adelante el centro), de acuerdo con su política de responsabilidad con la sociedad y su actuación consecuente con principios tan esenciales como la igualdad efectiva entre mujeres y hombres implanta este plan de igualdad con el fin de las personas trabajadoras, tanto hombres como mujeres, tengan las mismas oportunidades en el empleo.

El plan de igualdad, en consecuencia, es la materialización del compromiso de la dirección del centro con la adopción de medidas activas concretas en favor de la igualdad de mujeres y hombres en el centro que se inició con el compromiso publicitado por el centro el día 14/01/2025.

Elaborado el diagnóstico desde una perspectiva cuantitativa y cualitativa, y conforme a sus resultados, el centro adopta ahora el presente plan de igualdad para mejorar la situación de sus trabajadoras y trabajadores desde el punto de vista de la igualdad real y la prohibición de discriminación por razón de género.

1.2.- Definición de Plan de igualdad

El concepto legal de Plan de igualdad que contiene el art. 46.1 y 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, viene a definirlo como sigue:

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

2. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

3. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico

negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

a) Proceso de selección y contratación.

b) Clasificación profesional.

c) Formación.

d) Promoción profesional.

e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.

f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

g) Infrarrepresentación femenina.

h) Retribuciones.

i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

1.3.- Glosario de conceptos

A efectos de clarificar cuantas medidas conforman este Plan de Igualdad es importante asimismo tener en cuenta una serie de conceptos legales relevantes que permitan conocer con precisión a qué nos estamos refiriendo en cada caso.

a) Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

b) Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y

las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

c) Discriminación directa e indirecta

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentran una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

d) Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos que aquí interesan constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

e) Discriminación por embarazo o maternidad

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

f) Indemnidad frente a represalias

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

g) Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

h) Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad se podrán adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres.

Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Mediante la negociación colectiva se podrán establecer estas medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

i) Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a las trabajadoras y los trabajadores en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

El permiso y la prestación por nacimiento de hijo se concederán para la madre y el padre no biológico en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

2.- DETERMINACIÓN DE LAS PARTES SUSCRIPTORAS DELPLAN DE IGUALDAD

El presente plan de igualdad tiene como ámbito objetivo, subjetivo y funcional de aplicación al Colegio Tirso de Molina de Ferrol (A Coruña). Se aplica, en consecuencia, a toda la plantilla.

Su ámbito temporal está previsto para cuatro años como se indicará en el apartado *Vigencia*.

3.- PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de igualdad ha sido negociado por una Comisión Negociadora compuesta por la representación legal de la plantilla y de la dirección del centro.

Por una parte, José Juan Álvarez González (Secretario) y Alejandra Sabín López[1] en representación de la empresa y, por otra, Sabela Pena García y Diego Manuel Dopico López en representación de la plantilla.

4.- VIGENCIA

El presente Plan de igualdad tiene una vigencia prevista de 4 años que empezará a contar a partir del acuerdo adoptado por parte de la comisión negociadora.

El presente plan se aplica a todo el personal que presta servicios en las dependencias del colegio en su centro de trabajo de C/Arce, s/n, Ferrol.

Su vigencia es de cuatro años empezándose a contar desde su firma. En todo caso será modificado anticipadamente cuando se de alguna de estas circunstancias.

Revisión cuando concurran las siguientes circunstancias:

a) Cuando sea necesario como consecuencia de los resultados de seguimiento y evaluación.

b) Cuando se ponga de manifiesto su inadecuación o insuficiencia como resultado de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, o de una actuación judicial que determine la existencia de discriminaciones en la empresa por razón de sexo.

c) En los supuestos de modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial su plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

[1] Dña. Alejandra Sabín López causó baja por IT con fecha 30/10/2025, previéndose una larga duración de la misma, por lo que fue reemplazada por D. Jaime Bouza López, tal y como recoge la correspondiente Acta de la Comisión.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o determine la revisión del mismo. La revisión conllevará la revisión y actualización del diagnóstico y de las medidas del plan de igualdad.

5.- INFORME DE DIAGNÓSTICO DEL CENTRO. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS

5.1.- Ficha técnica

Nombre o razón social: Colegio Tirso de Molina, Orden de la Bienaventurada Virgen María de la Merced, Mercedarios, Provincia de Castilla

NIF: R1500066D

Forma jurídica: Entidad religiosa – Colegio

Fecha de constitución:

Domicilio Social: C/ Sol, 200

Municipio: Ferrol

Provincia: A Coruña

E-mail: direccion@tirsoferrol.com; secretaria@tirsoferrol.com; cpr.tirso.molina@edu.xunta.gal

Página web: https://tirsoferrol.org

Actividad principal: Enseñanza reglada desde 3 hasta 18 años (Educación Infantil, E. Primaria, E. Secundaria Obligatoria y Bachillerato)

Convenio Colectivo: VII Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privadas Sostenidas Total o Parcialmente con Fondos Públicos (código 99008725011994). En prórroga desde 31/12/2024.

CNAES:

9313 Enseñanza bachillerato, FP, y COU

9314 Enseñanza reglada preescolar, EGB, BUP, FP, COU

6594 Comercio menor libros, periódicos, revistas[2]

[2] Alta de septiembre de 2025. Se modifica el Informe de diagnóstico para insertar este CNAE, recogiéndose la citada modificación en la correspondiente Acta.

5.2.- Diagnóstico cuantitativo

Introducción

El Colegio Tirso de Molina contó con una plantilla durante el año 2024 (año de referencia para la recogida de datos) de 54 personas. La plantilla está compuesta por personal cuya edad oscila entre los 27 y los 65 años y cuya distribución por sexo es del 50% de mujeres y hombres (27 de cada uno).

En cuanto a los tipos de contrato, un 13% son contratos temporales, mientras que los contratos indefinidos suponen un 87%. Dentro del grupo de Mujeres, el porcentaje de contratos temporales aumenta al 15%, frente al 85% de indefinidos. En el caso de los Hombres, los contratos temporales suponen un 11%, frente a un 89% de indefinidos. Respecto a la parcialidad, un 7% son contratos a tiempo parcial, frente a un 93% de tiempo completo. En el caso de las mujeres, los contratos a tiempo parcial suponen un 11% de los mismos, frente a un 89% de tiempo completo. Por su parte, los hombres tienen un 4% de contratos a tiempo parcial, frente a un 96% de contratos a tiempo completo.

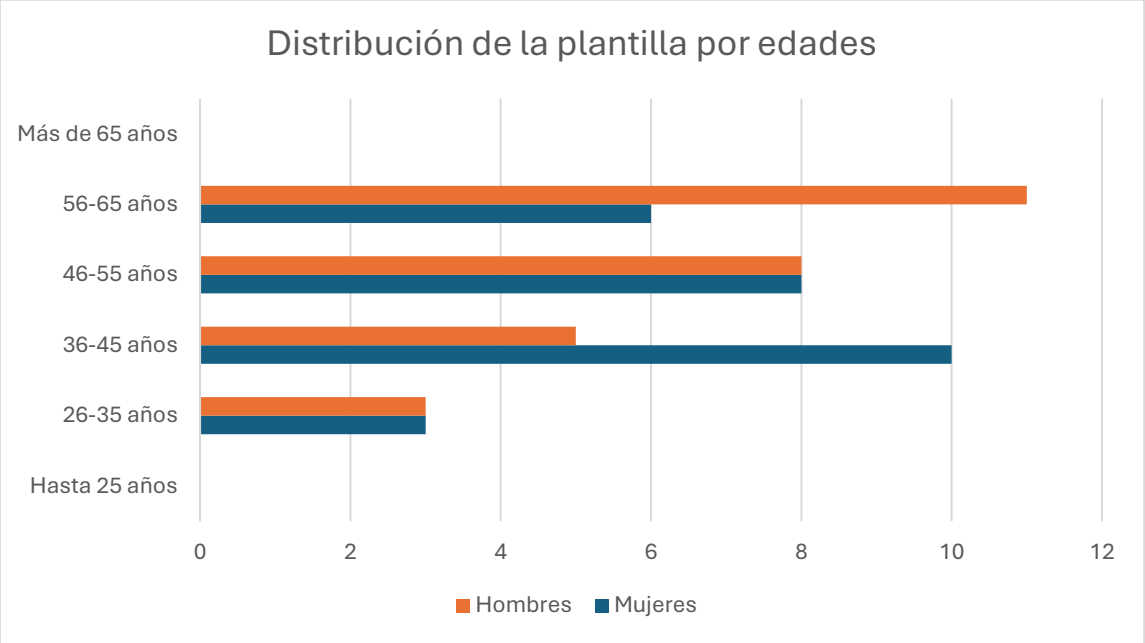
5.2.1.- Plantilla distribuida por sexo:

Mujeres	27	50%
Hombres	27	50%
Total	54	

5.2.1.- Características de la plantilla

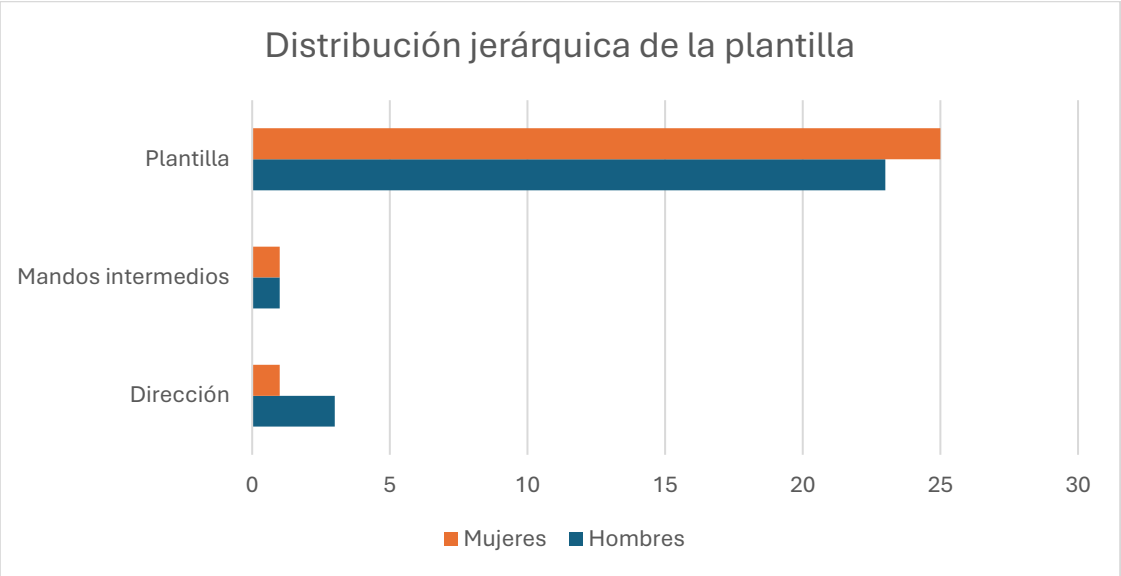
Distribución de la plantilla por edades

Edades	≤ 25	%	26-35	%	36-45	%	46-55	%	56-65	%	≥ 65	%
Mujeres	0	--	3	50%	10	67%	8	50%	6	35%	0	--
Hombres	0	--	3	50%	5	33%	8	50%	11	65%	0	--
Total	0	--	6	100%	15	100%	16	100%	17	100%	0	



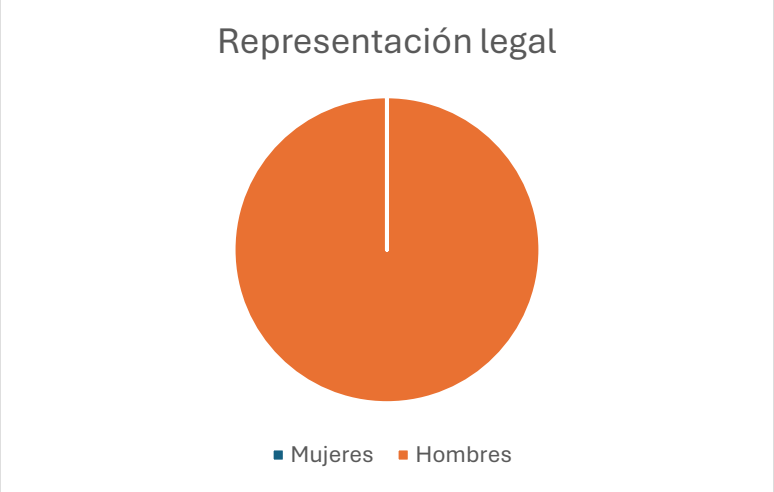
Distribución de la plantilla en niveles jerárquicos

Puestos	Dirección		Mandos intermedios		Plantilla	
Hombres	3	75%	1	50%	23	48%
Mujeres	1	25%	1	50%	25	52%
Total	4	100%	2	100%	48	100%



Distribución de la plantilla en la representación legal

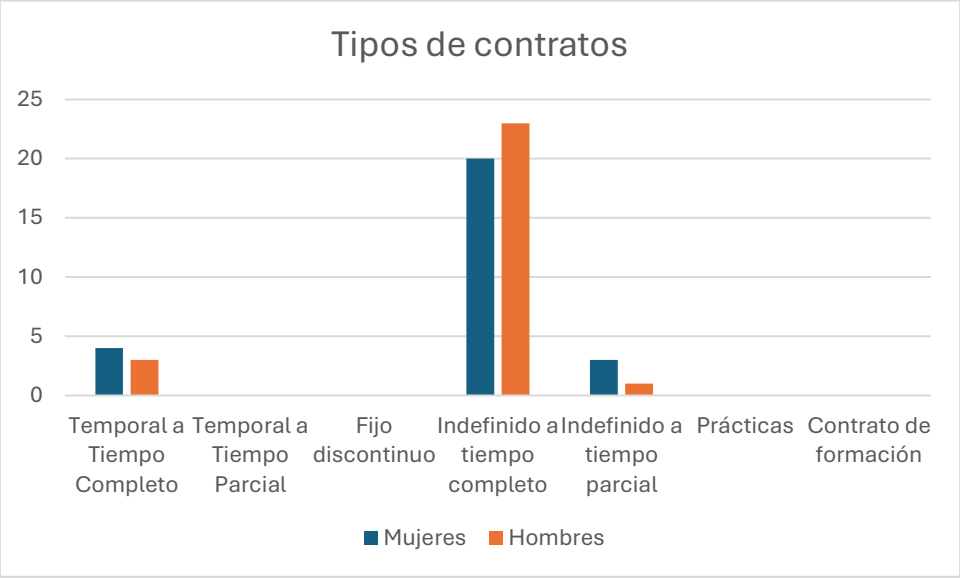
Representantes legales		
Mujeres	0	0%
Hombres	2	100%



5.2.1.- Acceso a la entidad – Tipos de contratos

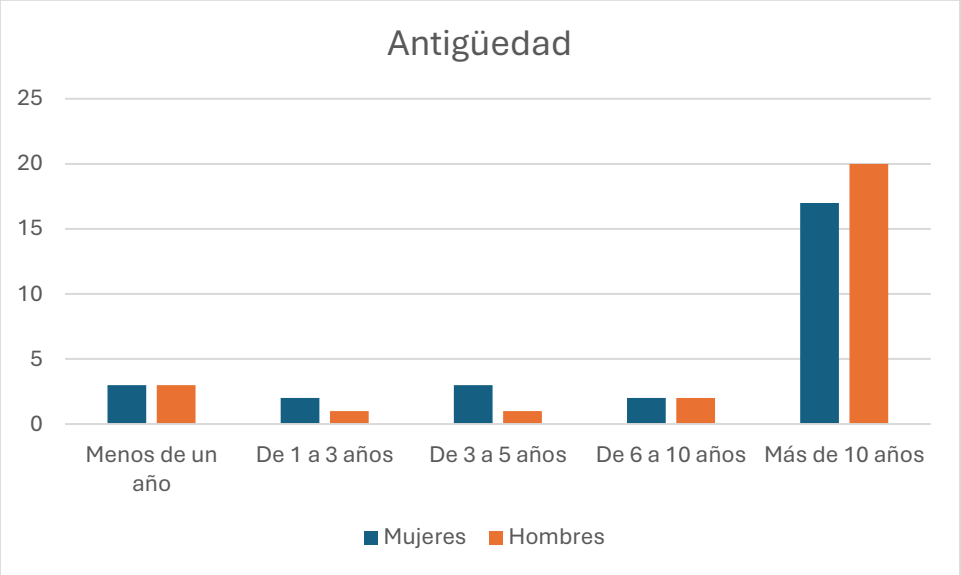
Distribución de la plantilla por tipos de contratos

Tipos de contratos	Mujeres	%	Hombres	%
Temporal a Tiempo Completo	4	7%	3	6%
Temporal a Tiempo Parcial	0	0%	0	0%
Fijo discontinuo	0	0%	0	0%
Indefinido a tiempo completo	20	37%	23	43%
Indefinido a tiempo parcial	3	6%	1	2%
Prácticas	0	0%	0	0%
Contrato de formación	0	0%	0	0%
TOTAL	27	50%	27	50%



Distribución de la plantilla según su antigüedad

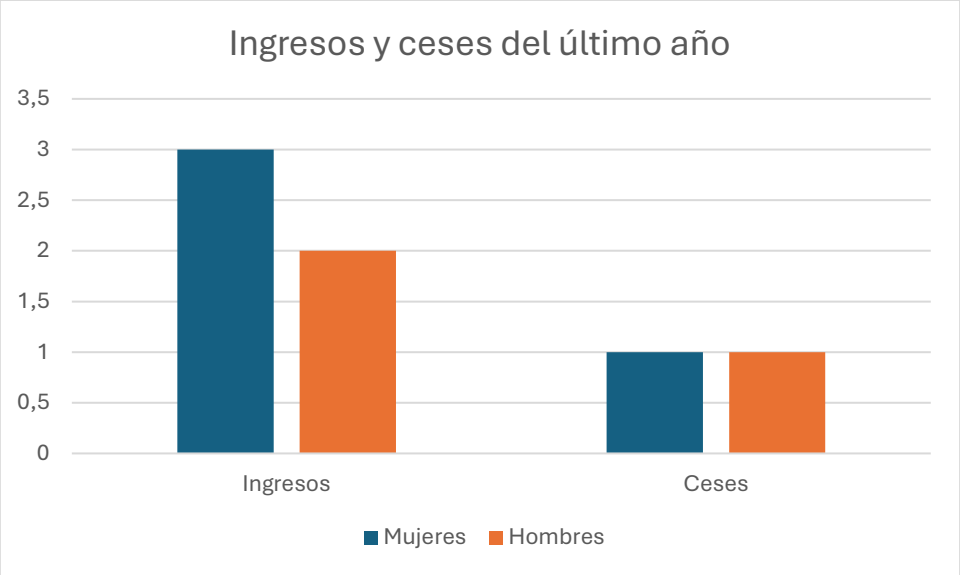
Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%
Menos de un año	3	6%	3	6%
De 1 a 3 años	2	4%	1	2%
De 3 a 5 años	3	6%	1	2%
De 6 a 10 años	2	4%	2	4%
Más de 10 años	17	31%	20	37%
TOTAL	27	50%	27	50%



Ingresos y ceses del último año

	Mujeres	Hombres
Ingresos	3	2
Ceses	1	1

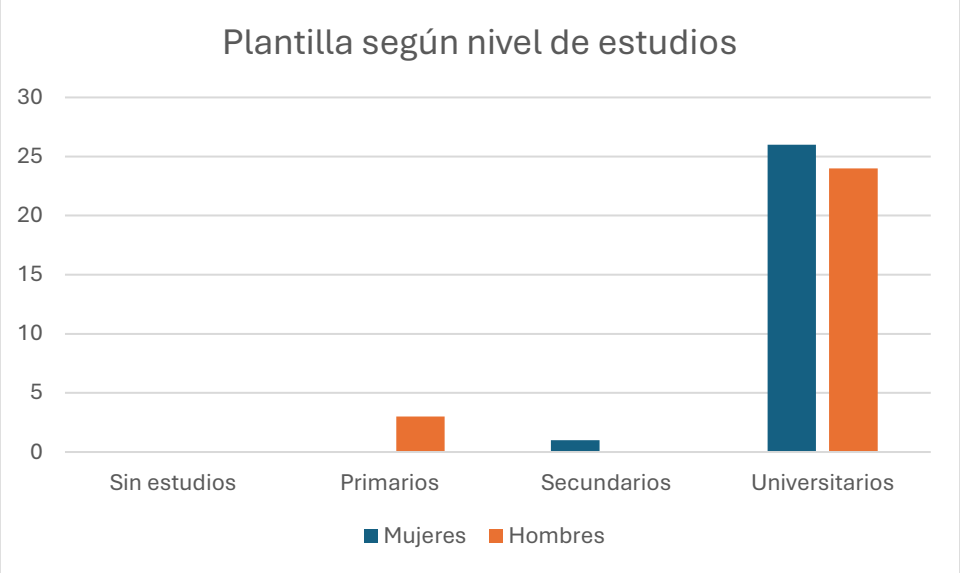
Nota: Todos los ingresos y ceses fueron de contrataciones temporales por interinidad, a excepción de un ingreso (mujer), que fue con un contrato indefinido a tiempo parcial.



5.2.2.- Clasificación profesional – Distribución por categorías profesionales

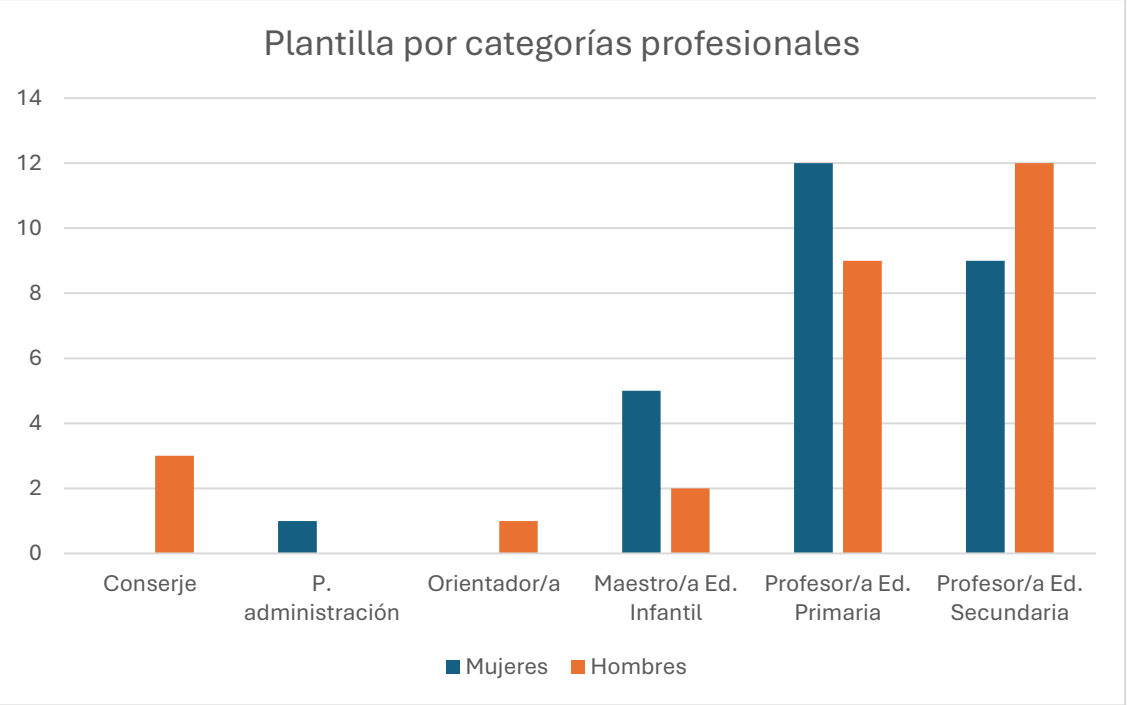
Plantilla distribuida por nivel de estudios

	Mujeres	%	Hombres	%
Sin estudios	0	0%	0	0%
Primarios	0	0%	3	6%
Secundarios	1	2%	0	0%
Universitarios	26	48%	24	44%
Total	27	50%	27	50%



Distribución de la plantilla por categorías profesionales

	Mujeres	%	Hombres	%
Conserje	0	0%	3	6%
P. administración	1	2%	0	0%
Orientador/a	0	0%	1	2%
Maestro/a Ed. Infantil	5	9%	2	4%
Profesor/a Ed. Primaria	12	22%	9	17%
Profesor/a Ed. Secundaria	9	17%	12	22%
Total	27	50%	27	50%



5.2.3.- Formación profesional

No se han conservado los datos exactos acerca de las actividades e iniciativas de formación en la empresa. Dichas actividades han ido orientadas al todo el profesorado, el cual ha tenido que participar de manera obligatoria.

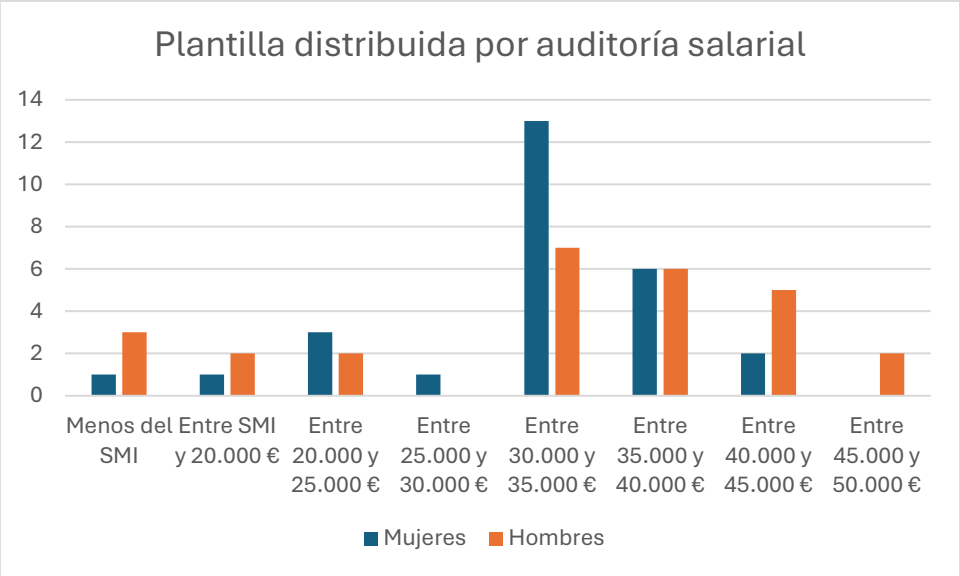
5.2.4.- Promoción profesional

No se ha producido ninguna promoción en la empresa a lo largo del último año. Debido a la naturaleza de la actividad, resulta difícil que se produzca más allá de los nombramientos de cargos directivos.

5.2.5.- Auditoría Salarial. Salarios promediados

***Distribución salarial*[3]**

	Mujeres	%	Hombres	%
Menos del SMI	1	2%	3	6%
Entre SMI y 20.000 €	1	2%	2	4%
Entre 20.000 y 25.000 €	3	6%	2	4%
Entre 25.000 y 30.000 €	1	2%	0	0%
Entre 30.000 y 35.000 €	13	24%	7	13%
Entre 35.000 y 40.000 €	6	11%	6	11%
Entre 40.000 y 45.000 €	2	4%	5	9%
Entre 45.000 y 50.000 €	0	0%	2	4%
Total	27	50%	27	50%

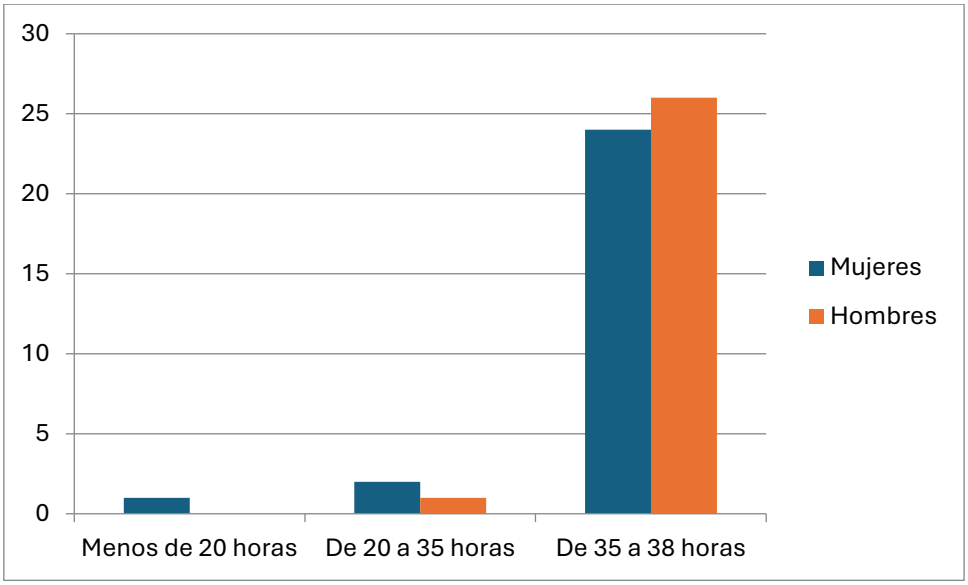


[3] SMI 2024: 1.134 €/mes en 14 pagas; 15.876,00 € anuales. Los datos de este apartado se insertan en el Informe de diagnóstico con posterioridad a su aprobación, como consta en la correspondiente Acta.

5.2.6.- Condiciones de trabajo

Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo

Horas semanales	Mujeres	%	Hombres	%
Menos de 20 horas	1	2%	0	0%
De 20 a 35 horas	2	4%	1	2%
De 35 a 38 horas	24	44%	26	48%
Total	27	50%	27	50%

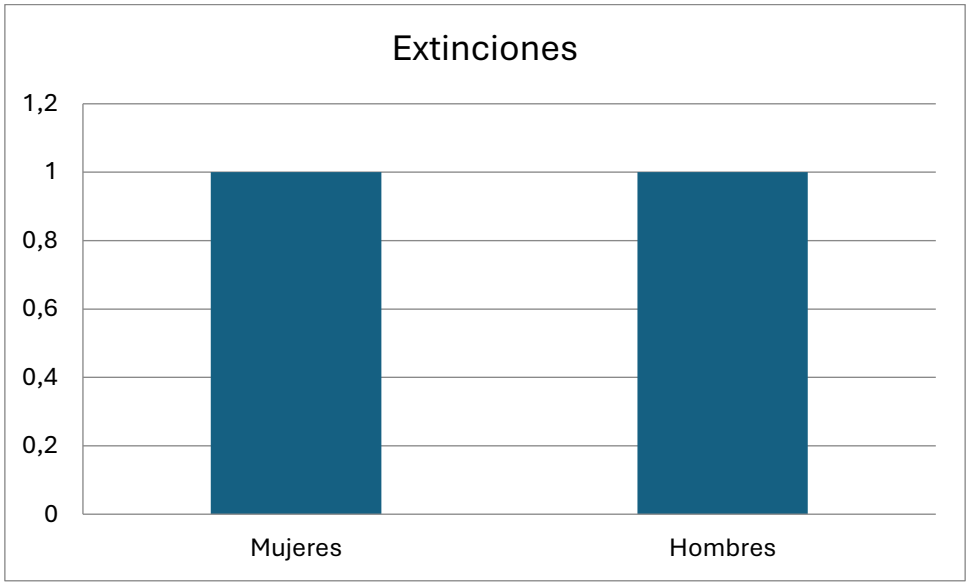


Distribución de la plantilla por turnos de trabajo

No resulta de aplicación a la empresa.

Distribución de la plantilla en cuanto a extinciones

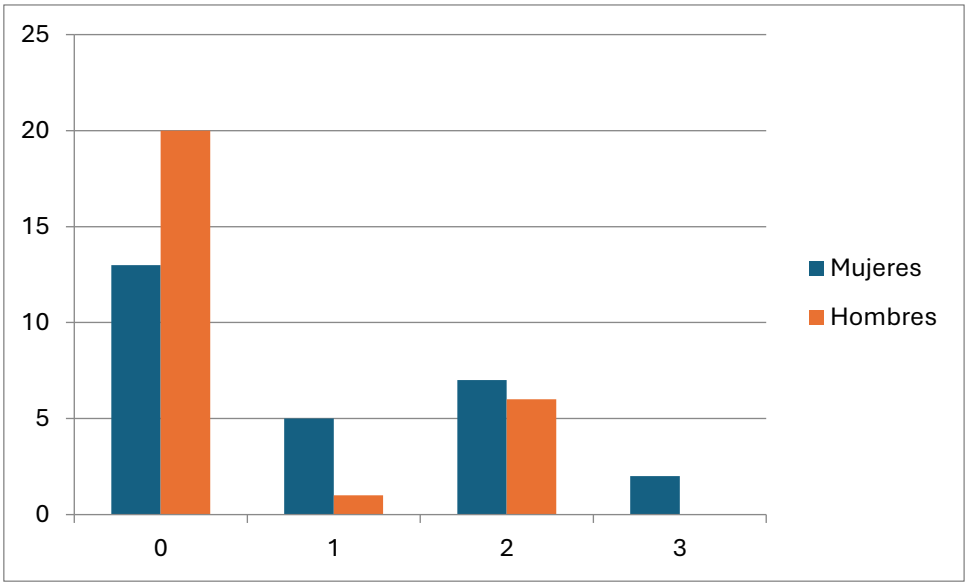
	Mujeres	%	Hombres	%
Extinciones	1	50%	1	50%



5.2.7.- Conciliación y corresponsabilidad

Responsabilidades familiares: nº de hijas/os

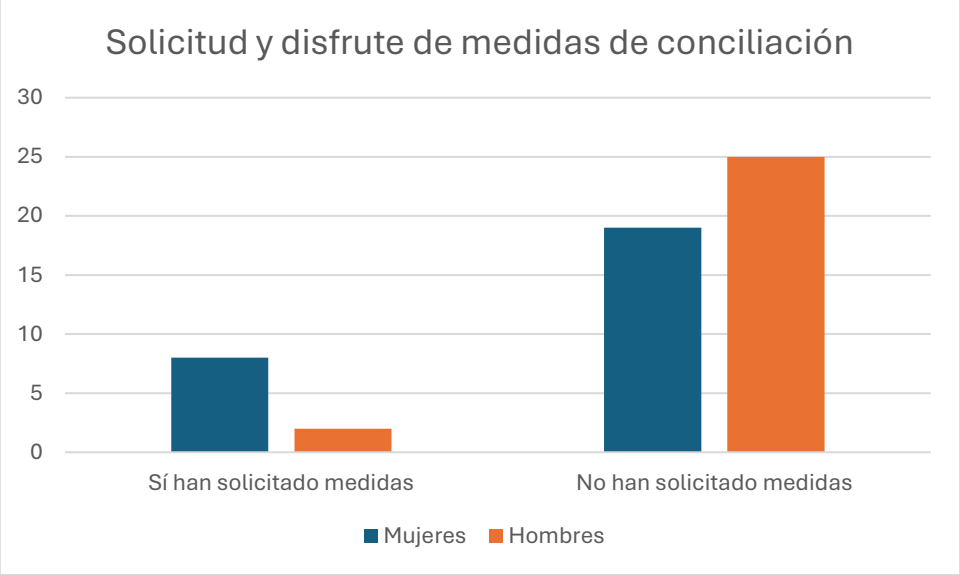
Número de hijas/os	Mujeres	%	Hombres	%
0	13	24%	20	37%
1	5	9%	1	2%
2	7	13%	6	11%
3	2	4%	0	0%
Total	27	50%	27	50%



Solicitud y disfrute de medidas de conciliación

Solicitud y disfr. de medidas de conciliación	Mujeres	%	Hombres	%
Sí han solicitado medidas*	8	15%	2	4%
No han solicitado medidas	19	35%	25	46%
Total	27	50%	27	50%

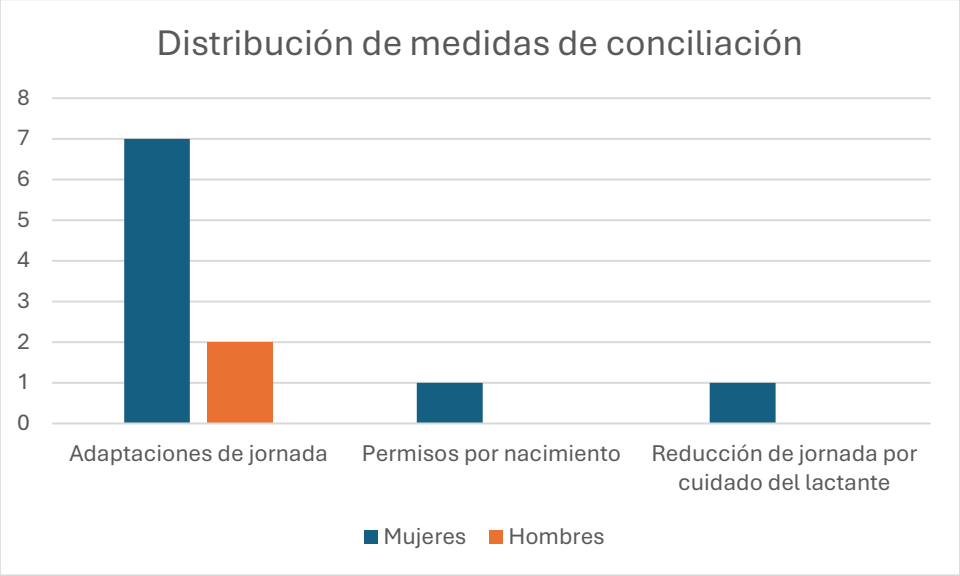
** Todas las medidas han sido atendidas*



Distribución de las medidas de conciliación

Solicitud y disfrute de medidas de conciliación	Mujeres	Hombres
Adaptaciones de jornada	7	2
Permisos por nacimiento	1	0
Reducción de jornada por cuidado del lactante	1	0
Total*	9	2

** El total no coincide con el de la tabla anterior ya que una persona trabajadora solicitó dos tipos de medidas simultáneamente*



5.2.8.- Otras condiciones de trabajo, incluida la prevención de riesgos laborales. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Adaptación o no de condiciones de trabajo por motivos de salud, incluyendo por acoso sexual o por razón de sexo

No se han producido adaptaciones de este tipo.

Bajas o accidentes de trabajo acontecidos en la empresa

No se han producido bajas o accidentes de trabajo en el período analizado.

5.3.- Diagnóstico cualitativo

El diagnóstico cualitativo tiene base en las respuestas a los cuestionarios proporcionados a la plantilla.

Las cuestiones planteadas fueron las siguientes:

N.º	En qué grado se cumplen estas afirmaciones: 1 (bajo) 4(alto) Ns/Nc (No sabes/no contestas)	1	2	3	4	Ns/ Nc
1	La igualdad se reconoce como principio básico de la empresa.	☐	☐	☐	☐	☐
2	La igualdad es compatible con la filosofía y cultura de la empresa en la actualidad.	☐	☐	☐	☐	☐
3	La dirección de la empresa tiene sensibilidad real y compromiso hacia la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.	☐	☐	☐	☐	☐
4	Se valoran las repercusiones que las decisiones estratégicas tienen en las trabajadoras y trabajadores de la empresa.	☐	☐	☐	☐	☐
5	Se toman decisiones diferentes en función de si la persona afectada por la decisión es hombre o mujer.	☐	☐	☐	☐	☐
6	Se busca la forma de reequilibrar situaciones donde uno de los sexos está subrepresentado.	☐	☐	☐	☐	☐
7	Se toman las decisiones en espacios empresariales que garantizan la presencia de todas las personas implicadas, ya sean hombres o mujeres.	☐	☐	☐	☐	☐
8	Se ha informado a la totalidad de la empresa de lo que supone el inicio e implantación del plan.	☐	☐	☐	☐	☐
9	La dirección está dispuesta a impulsar el plan incluso aunque suponga cambios sustanciales en la forma de trabajo.	☐	☐	☐	☐	☐
10	Se dispone de información suficiente para informar al personal de lo que va a suponer el plan de igualdad en su departamento.	☐	☐	☐	☐	☐
11	Hay protocolos de actuación para casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.	☐	☐	☐	☐	☐
12	Sabrías qué hacer en caso de acoso en el departamento del que eres responsable.	☐	☐	☐	☐	☐
13	Tu departamento ofrece las mismas oportunidades a hombres y a mujeres.	☐	☐	☐	☐	☐
14	Si hay desequilibrio en el departamento que diriges lo consideras una situación a corregir.	☐	☐	☐	☐	☐
15	La igualdad está en consonancia con los objetivos de tu departamento.	☐	☐	☐	☐	☐
16	Consideras necesario un plan de igualdad en la empresa.	☐	☐	☐	☐	☐
17	Consideras que el plan de igualdad aportará valor a tu departamento.	☐	☐	☐	☐	☐
18	Menciona, por favor, los tres aspectos fundamentales en los que crees que habría que trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en la empresa, de acuerdo a estos ítems.					
	Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad:	Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias:				
	1. 2. 3.	1. 2. 3.				
Observaciones: escribe a continuación cualquier observación que te haya surgido en relación al cuestionario para que sirva de aclaración y/o ampliación a tus respuestas.						

El vaciado de los cuestionarios fue el siguiente:

	CUESTIONARIO PLAN DE IGUALDAD											
	MUJERES						HOMBRES					
	1	2	3	4	Ns/Nc	Media mujeres	1	2	3	4	Ns/Nc	Media hombres
1	1	1	8	9	2	3,3	1	0	5	17	1	3,7
2	1	1	3	16	0	3,6	1	1	2	19	1	3,7
3	1	3	3	13	1	3,4	1	5	1	16	1	3,4
4	2	2	5	9	3	3,2	1	2	3	12	5	3,4
5	13	2	4	1	1	1,7	13	0	2	5	4	2,0
6	2	3	6	5	5	2,9	5	4	5	5	5	2,5
7	2	2	4	12	1	3,3	3	0	4	13	4	3,4
8	2	2	6	3	8	2,8	6	1	2	10	5	2,8
9	1	2	2	4	12	3,0	2	2	1	9	10	3,2
10	2	3	3	1	12	2,3	4	6	2	6	6	2,6
11	2	0	1	9	8	3,4	1	3	0	14	6	3,5
12	0	3	6	6	6	3,2	2	3	5	15	1	3,3
13	1	2	0	14	4	3,6	1	1	0	21	1	3,8
14	5	0	3	9	4	2,9	0	0	5	13	5	3,7
15	0	2	5	11	4	3,5	0	0	4	16	3	3,8
16	3	2	3	12	1	3,2	1	5	2	14	2	3,3
17	1	3	1	10	6	3,3	3	0	5	13	3	3,3

(Solo se recogen las respuestas de los cuestionarios cubiertos que fueron entregados)

De las cuestiones abiertas del final del cuestionario, se puede resumir:

a) Aspectos fundamentales que habría que trabajar en materia de igualdad en la empresa:

Necesidades y deficiencias que se deben cubrir para favorecer la igualdad	***Medidas que podría adoptar tu empresa para favorecer la igualdad y que respondan a esas necesidades y deficiencias***
Faltan mujeres en cargos de responsabilidad	Equiparar en igualdad los cargos directivos
Respetar por igual las decisiones	Escuchar sugerencias de ambas partes
Igualdad retributiva	Ya está lograda
Trato respetuoso	A mejorar
Diagnóstico	Prevención
Planificación	Concienciación y formación
Revisión	Liderazgo
Mismas oportunidades laborales	Número equitativo de hombres y mujeres
Equidad a la hora de tomar decisiones y equidad en los “altos” cargos	Igualdad de género en los órganos que toman decisiones.

b) Observaciones

Tan solo se registraron las dos siguientes:

- *La profesionalidad es independiente del sexo y debe valorarse el trabajo con criterios profesionales, garantizando la igualdad de oportunidades*.
- *Creo que en mi empresa existe la igualdad entre hombres y mujeres*.

5.4.- Análisis cuantitativo y cualitativo

a) La empresa es propiedad de una Entidad Religiosa (Orden de la Merced) y realiza su actividad en el sector de la enseñanza de 3 a 18 años.
b) La plantilla está equilibrada en cuanto al reparto por sexos: 27 mujeres y 27 hombres.
c) La edad media es de 49 años, si bien la edad media es superior entre los hombres (50,26 años) que entre las mujeres (47 años).
d) La mayoría de los contratos son indefinidos. Los contratos a tiempo parcial tan solo recogen contrataciones por sustituciones de trabajadoras/es con derecho a reserva del puesto de trabajo.
e) La mayoría de los contratos son a tiempo completo.
f) El 80% de los contratos son indefinidos a tiempo completo, si bien el porcentaje de este tipo de contratos es ligeramente superior entre los hombres que entre las mujeres.
g) Los ingresos y ceses del período de referencia son debidos a contrataciones por interinidad.
h) Se puede concluir que la contratación es estable en la empresa.
i) El 68% de las personas trabajadoras tiene una antigüedad que supera los 10 años, si bien este porcentaje es ligeramente superior entre los hombres. Este dato viene a refrendar la conclusión del punto anterior.
j) En cuanto a la distribución jerárquica, se constata la preminencia de hombres en cargos directivos (con remuneración explícita), siendo este uno de los puntos a mejorar en la misma.
k) En cuanto a la distribución funcional, la plantilla resulta bastante equilibrada, si bien podría señalarse que los tres conserjes sean varones y recomendar tener esto en cuenta para futuras selecciones.
l) No se dan casos de movilidad funcional. El personal docente, que supone el 94% de la plantilla, por su condición, es contratado para las labores de enseñanza concreta en los niveles educativos que establece la legislación vigente en materia de educación.
m) No se producen situaciones de teletrabajo ni de movilidad geográfica.

n) Existe un protocolo de desconexión digital pendiente de revisión y aprobación por las partes.
o) Respecto a la conciliación, la empresa ha concedido siempre todas las medidas de conciliación solicitadas, tanto para trabajadoras como para trabajadoras, siendo un aspecto positivo que seguir potenciando en el Plan de Igualdad.
p) Las retribuciones de las personas trabajadoras están determinadas por el convenio colectivo.
q) La empresa tiene registro salarial y se realiza auditoría retributiva, que se incorporará como Anexo al Plan de Igualdad.
r) [4]Respecto a las mismas, la auditoría retributiva deja de manifiesto que no existen diferencias salariales por sexos. En ninguna de las medidas existe una diferencia que se acerque siquiera al 25% y las diferencias apreciables se derivan de
    i. la retribución de los cargos directivos,
    ii. la antigüedad del personal,
    iii. la remuneración derivada de situaciones prolongadas de incapacidad temporal (por la extinción del complemento del 100%).
s) En cuanto al acoso, en la empresa existe un protocolo frente al acoso por razón de sexo y sexual (que no fue registrado en su día). Actualmente se ha renovado y en vigor desde el 02/02/2026. No ha sido necesario activarse en ninguna ocasión. Se adjunta como anexo al este plan de igualdad.
t) En materia de comunicación y lenguaje no sexista, el centro intenta en todas sus comunicaciones ser consecuente con el lenguaje inclusivo y se promueve la no invisibilización de la mujer.
u) A tenor de las respuestas obtenidas en los cuestionarios proporcionados a la plantilla, la empresa debería llevar a cabo medidas de sensibilización tanto en igualdad como en violencia de género.
v) De esas mismas respuestas, también se infiere la necesidad de comunicar las medidas, procesos y protocolos de manera más efectiva, de modo que toda la plantilla posea la información y la formación necesaria.
w) La percepción de la situación de igualdad que se refleja en los cuestionarios es aceptable en términos generales, si bien es necesario profundizar en el apartado peor valorado por ambos sexos, la cuestión nº5, "*Se toman decisiones diferentes en función de si la persona afectada por la decisión es hombre o mujer*". Llama la atención la puntuación en esta respuesta (1,7 las mujeres; 2,0 los hombres) en contraste con la cuestión 13, con buena valoración por ambos sexos ("*Tu departamento ofrece las mismas oportunidades a hombres y mujeres*").

[4] Este punto se inserta con posterioridad al Informe diagnóstico, como se recoge en la correspondiente Acta.

6.- CONTENIDO DEL PLAN DE IGUALDAD: MEDIDAS Y ACCIONES DEL PLAN DE IGUALDAD

De conformidad con los resultados mostrados por el diagnóstico que, como paso previo, precede la elaboración de cuantas medidas conforman este Plan de Igualdad y que se ha elaborado y negociado en los términos que exige el art. 46 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de las mujeres y hombres, Colegio Tirso de Molina – Ferrol, decide adoptar el presente Plan de Igualdad con la pretensión de alcanzar la igualdad real y efectiva en el empleo y la ocupación entre empleadas y empleados del centro, tanto en todo lo que tiene que ver con la selección y acceso al empleo como en todo lo que afecta al desarrollo de la prestación laboral. De lo que se trata es de lograr la verdadera igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como empleadas y empleados.

El centro dará información de la elaboración de este Plan a todo su personal, mediante los canales de información habitual.

Teniendo en cuenta los resultados mostrados en el diagnóstico, las acciones de este Plan de Igualdad se van a centrar en las siguientes áreas de actuación:

1. Selección
2. Contratación
3. Formación profesional
4. Promoción profesional
5. Clasificación profesional
6. Infrarrepresentación de la mujer
7. Retribución y auditoria salarial
8. Conciliación y corresponsabilidad
9. Prevención de Riesgos Laborales
10. Protocolo frente al acoso
11. Medidas dirigidas a la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género
12. Lenguaje inclusivo y comunicación en igualdad.

Área 1.- Acceso en el centro: Selección

En esta área del plan se trata de adoptar todas las medidas necesarias para que, en el acceso al centro, en la oferta y en la selección, no se produzca discriminación por razón de género. Y se garantice la igualdad de mujeres y hombres en todo el proceso de oferta y selección.

Objetivo 1.- Garantizar la no discriminación por razón de sexo en el proceso de selección. Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	- Las ofertas de empleo no contendrán requisitos directa o indirectamente discriminatorios ni tampoco podrán favorecer la discriminación social, es decir, la perpetuación de la mujer en determinados puestos de trabajo. - Todos los procesos selectivos y las ofertas de empleo serán redactados en un lenguaje no sexista ni estereotipado.
CALENDARIO	Inmediato y permanente.
MECANISMO	- Definición neutra del puesto de trabajo y perfil profesional evitando estereotipos y sesgos de género. - Descripción del puesto de trabajo con lenguaje e imágenes no sexistas, neutras e inclusivas. - Utilización de un lenguaje no agresivo o competitivo. - Descripción de los requisitos básicos del puesto y perfil de trabajo ajustados a las necesidades reales. - Empleo de canales de difusión que garanticen la recepción de candidaturas de mujeres y hombres por igual. - Identificación clara de las condiciones laborales, señalando las principales y más básicas (jornada y modalidad contractual), siendo éstas acordes con la realidad laboral.
ORGANISMO / SERVICIO	Comisión de Igualdad.
INDICADORES	- Nº de procesos de selección y promoción definidos con perspectiva de género. - Nº de personas que participan en los procesos de selección y promoción, desagregadas por sexo. - Nº de personas efectivamente incorporadas o promocionadas, desagregadas por sexo. - Nº de personas formadas en igualdad, desagregadas por sexo. - Nº de manuales de bienvenida entregados, desagregados por sexo.

RECURSOS	No procede dotación presupuestaria.
MEDIOS	Equipo de Titularidad, Equipo Directivo y medios digitales del Centro.

Área 2.- Contratación

Se trata de garantizar en esta área de conocimiento la igualdad de mujeres y hombres y la prohibición de discriminación en la contratación, en tipos de contratos y en modalidades de contratación. Hay que evitar que los contratos más precarios (temporales y a tiempo parcial) afecten sólo o mayoritariamente a mujeres.

Objetivo 2.- Garantizar la igualdad real de mujeres y hombres en la contratación. Se trata de evitar la discriminación directa e indirecta por razón de sexo y erradicar la posible existencia de una segregación vertical y horizontal de género. Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	- Se estudiará la posibilidad de, en igualdad de condiciones, contratar al género infrarrepresentado en aquellos puestos en los que su presencia sea inferior al 40%. - Teniendo en cuenta que el centro es una entidad ejemplar, en la que todos los trabajadores lo son de forma indefinida, en este caso sólo debe evitarse que, en un futuro, posibles contratos temporales o a tiempo parcial no se utilizan de manera discriminatoria, esto es, perjudicando a posibles y futuras candidatas mujeres frente a hombres. - Se controlará la contratación futura de forma que el centro siga sin discriminar por razón de género, tampoco, en la contratación. - Reforzar en la cultura del centro la igualdad entre mujeres y hombres como valor central y estratégico. - Incorporación de la perspectiva de género en las relaciones del centro con su entorno.
CALENDARIO	Inmediato y permanente.
MECANISMO	- Revisión de los procesos de contratación realizados. Redacción de un informe de conclusiones. - Preferencia de empresas proveedoras que tengan un Plan de igualdad para la contratación de productos y servicios En caso de contratación de una empresa para la selección de personal, se informará del compromiso asumido por la empresa con la igualdad entre mujeres y hombres y se solicitará el cumplimiento de las indicaciones del centro en esta materia.

ORGANISMO / SERVICIO	Comisión de Igualdad.
INDICADORES	- Nº de procesos de selección y promoción definidos con perspectiva de género. - Nº de personas que participan en los procesos de selección y promoción, desagregadas por sexo. - Nº de personas efectivamente incorporadas o promocionadas, desagregadas por sexo. - Nº de personas formadas en igualdad, desagregadas por sexo. - Nº de manuales de bienvenida entregados, desagregados por sexo. - Nº de empresas proveedoras contratadas indicando si tienen o no Plan de igualdad y la evolución en la contratación de estas últimas.
RECURSOS	No procede dotación presupuestaria.
MEDIOS	Equipo de Titularidad, Equipo Directivo y materiales propios del Centro.

Área 3.- Formación profesional

En el área de formación profesional se trata de garantizar dos cosas: que la formación profesional se realice desde la igualdad de género y no discriminación; que no se perjudique ni directa ni indirectamente a las mujeres en materia de formación profesional; y que la formación profesional incluya materias de igualdad y no discriminación de género.

Objetivo 3.- Favorecer la igualdad de las mujeres y los hombres en el acceso a la formación profesional. Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	- Se asegurará que la formación profesional en el centro tenga como destinataria a toda la plantilla, sin que existan perjuicios o ventajas de un sexo respecto al otro en el acceso a cualquier curso, seminario o módulo formativo. - Siempre que objetivamente sea posible, la formación se impartirá en horario laboral. Y, en cualquier caso, en un horario que no genere una discriminación ni directa ni indirecta por razón de género. - Los cursos de reciclaje y formación deberán dar prioridad a las madres y padres que se reincorporen de un permiso, licencia o excedencia por tal motivo. También se dará prioridad al personal que se reincorpore de un permiso, licencia o excedencia por cuidado de personas mayores y dependientes. - Sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Sensibilizar a la dirección del centro, al personal de la misma, en igualdad.
CALENDARIO	Inmediato y permanente.
MECANISMO	- Detección de necesidades formativas de la plantilla, teniendo en cuenta la perspectiva de género, recopilando información sobre la existencia o no de diferencias entre mujeres y hombres. - Realización de las acciones formativas dentro de la jornada laboral, facilitando el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. - Convocatoria del personal que se encuentre en situación de licencias y/o excedencias a los cursos de formación por el centro. - La Dirección y el resto de personal se formarán en materia de igualdad de manera presencial o virtual.
ORGANISMO / SERVICIO	Comisión de Igualdad.

INDICADORES	- Nº y tipo de necesidades formativas por sexo. - Nº de acciones formativas dentro o fuera del horario laboral. - Nº de participantes en situación de licencia y/o excedencia por sexo. - Nº personas inscritas en cursos de igualdad por sexo. - Nº de personas formadas por curso y sexo. Nº de horas destinadas a la formación por sexo.
RECURSOS	No procede dotación presupuestaria.
MEDIOS	Equipo de Titularidad, Equipo Directivo y materiales propios del Centro.

Área 4.- Promoción profesional

Bajo el área de promoción profesional se trata de evitar que la promoción en el centro sea de alguna forma discriminatoria. No debe serlo ni en criterios que determinen el derecho a promocionar ni en el procedimiento de promoción. En ningún caso será ni directa ni indirectamente discriminatoria.

Objetivo 4.- Garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la promoción profesional en el centro, evitando cualquier posible discriminación directa o indirecta por razón de sexo que pueda existir en ese sentido. Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se estudiará garantizar la promoción de la mujer en aquellos puestos en que se encuentre infrarrepresentada, entendiendo como tal aquellos puestos en los que no alcance el 40%, siempre y cuando ambos candidatos acrediten idénticos méritos.
CALENDARIO	Inmediato y permanente.
MECANISMO	Establecer un proceso de promoción o de valoración del personal promocionado.
ORGANISMO / SERVICIO	Comisión de control y seguimiento.
INDICADORES	Nº de perfiles profesionales y elaborados y descritos. Nº de vacantes publicadas.
RECURSOS	No procede dotación presupuestaria.
MEDIOS	Equipo de Titularidad, Equipo Directivo y medios digitales del Centro.

Área 5.- Clasificación profesional

Lo que se trata es de que hombres y mujeres se encuentren clasificados en puestos de igual nivel, sin que exista discriminación directa o indirecta por razón de sexo. Y que esa clasificación se traduzca en un sistema de clasificación objetiva igualitario y sin discriminación de género.

Objetivo 5.- Evitar un sistema de clasificación profesional con categorías o grupos feminizados en el que se pueda detectar una discriminación directa o indirecta por razón de sexo. Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Los criterios y sistemas que conformen los grupos profesionales en el centro cumplirán, en todo caso, con la necesidad de retribuir igual trabajos del mismo valor.
CALENDARIO	Inmediato y permanente.
MECANISMO	Dentro del sistema de clasificación profesional se revisará la Valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género para garantizar la igualdad retributiva.
ORGANISMO / SERVICIO	Comisión de control y seguimiento.
INDICADORES	Nº de perfiles profesionales elaborados y descritos, % de hombres y mujeres en la composición. Registro Retributivo.
RECURSOS	No procede dotación presupuestaria.
MEDIOS	Equipo de Titularidad, Equipo Directivo y medios digitales del Centro.

Área 6.- Infrarrepresentación femenina

En esta área se trata de garantizar que mujeres y hombres accedan a puestos de responsabilidad en iguales condiciones. Que no exista discriminación directa ni indirecta por razón de sexo. Que exista igualdad de oportunidades para acceder a los puestos y órganos de responsabilidad.

Objetivo 6.- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes órganos colegiados de participación y representación. Facilitar la incorporación de mujeres a puestos en los que se encuentra infrarrepresentada. Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	- El centro en su calidad de empleadora designará a sus representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas, comisiones y órganos colegiados de carácter técnico de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres salvo concurrencia de razones fundadas y objetivas. En todo caso, se respetará siempre el mérito y la capacidad de las personas que conformarán cada órgano. - En caso de empate de méritos entre las personas candidatas, se aplicará una medida de acción positiva en favor de la mujer siempre y cuando se encuentre efectivamente infrarrepresentada en ese puesto en cuestión y siempre en coherencia con los principios de mérito y capacidad.
CALENDARIO	Inmediato y permanente.
MECANISMO	Observancia y evaluación de los representantes del centro intentando garantizar el principio de representación paritaria en todos los actos en los que la misma sea representada.
ORGANISMO / SERVICIO	Comisión de igualdad.
INDICADORES	Nº de mujeres y de hombres del centro. Perfiles profesionales desagregados por sexos. Méritos y capacidades.
RECURSOS	No procede dotación presupuestaria.
MEDIOS	Equipo de Titularidad, Equipo Directivo y materiales propios del Centro.

Área 7.- Retribución y resultado de auditoría salarial

Las medidas de esta área tienen por finalidad garantizar la igualdad retributiva de mujeres y hombres. Y en ese sentido se deben revisar los sistemas retributivos.

Objetivo 7.- Garantizar la aplicación efectiva del principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor y, en concreto, la inexistencia de diferencias salariales por razón de género. Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	- El centro llevará un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. - La comisión de igualdad hará un análisis de la política retributiva desde la perspectiva de género, con el fin de detectar posibles elementos discriminatorios y, en caso de que se detecten, corregirlos.
CALENDARIO	Inmediato y permanente.
MECANISMO	- Registro Salarial de toda la plantilla incluida la dirección del centro. - Análisis de la situación retributiva del centro para asegurar la misma retribución por la prestación de un trabajo de igual valor.
ORGANISMO / SERVICIO	Comisión de igualdad. Equipo Directivo.
INDICADORES	- Registro salarial. - Percepciones y complementos salariales. - Nóminas. - Contratos. - Convenio de aplicación. - Legislación vigente.
RECURSOS	No precisa dotación económica.
MEDIOS	Equipo de Titularidad, Equipo Directivo y materiales propios del Centro.

Área 8.- Conciliación y corresponsabilidad

Objetivo 8.- Promover una cultura que facilite la conciliación de la vida personal y laboral y la corresponsabilidad, asegurando que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional y tratando de fomentar el uso de las medidas de conciliación desde la absoluta corresponsabilidad y la implicación del género masculino en las tareas reproductivas. Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se realizará una campaña genérica de sensibilización e información, dirigida a trabajadoras y trabajadores explicando todos los derechos relacionados con la conciliación, insistiendo en que los mismos pueden ser disfrutados tanto por hombres como por mujeres.
CALENDARIO	Inmediato y permanente.
MECANISMO	Recopilación de información sobre el uso de derechos y medidas previstas en la legislación laboral y las implantadas por el centro, para favorecer el equilibrio de la vida laboral y personal con el fin de identificar si existen diferencias en el ejercicio de éstos entre trabajadoras y trabajadores.
ORGANISMO / SERVICIO	Comisión de igualdad.
INDICADORES	- Nº de personas que hacen uso de los derechos y medidas por sexo. - Evolución en el uso de las medidas de corresponsabilidad y conciliación por sexo.
RECURSOS	No precisa dotación presupuestaria.
MEDIOS	Equipo de Titularidad, Equipo Directivo y materiales propios del Centro.

Área 9.- La prevención de riesgos laborales

Objetivo 9.- Incorporar la perspectiva de género en la aplicación de cualquier obligación referente a la prevención de riesgos laborales. Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se garantizará la perspectiva de género en la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.
CALENDARIO	Inmediato y permanente.
MECANISMO	Se evaluarán los riesgos para la salud que puedan ocasionar los diferentes puestos de trabajo para poder planificar un sistema de prevención ante posibles riesgos para la salud que puedan sufrir los/las trabajadores/as.
ORGANISMO / SERVICIO	Comisión de control y seguimiento.
INDICADORES	Informe de Prevención de puestos de trabajo.
RECURSOS	No precisa dotación presupuestaria específica.
MEDIOS	Equipo de Titularidad, Equipo Directivo y recursos digitales del Centro.

Área 10.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Objetivo 10.- Prevenir, no tolerar y erradicar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Asegurar el cumplimiento del protocolo de prevención del acoso de aplicación en el centro. Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Se implantará el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo en el centro.
CALENDARIO	Inmediato y permanente.[5]
MECANISMO	1. Aprobación y firma del Protocolo que contendrá medidas preventivas, proactivas y reactivas 2. El procedimiento establecido será ágil, eficaz y protegerá en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas 3. Publicación y difusión del Protocolo al conjunto de la plantilla utilizando los canales de comunicación habituales 4. Realización periódica de acciones de prevención, sensibilización, de información y de formación (folletos informativos y de sensibilización, cursos, talleres, sesiones informativas, folletos informativos, carteles, etc.). 5. Realización de encuestas al conjunto de la entidad para saber el nivel de conocimiento del Protocolo.
ORGANISMO / SERVICIO	Comisión de igualdad.
INDICADORES	- Aprobación del Protocolo. -Nº y tipo de canales de comunicación empleados. -Nº de comunicaciones realizadas, por sexo.
RECURSOS	No precisa dotación presupuestaria.
MEDIOS	Equipo de Titularidad, Equipo Directivo y materiales propios del Centro.

[5] Se adjunta al presente Plan como documento Anexo. Vigente desde 02/02/2026.

Área 11.- Protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género

Objetivo 11.- Reforzar los derechos laborales de las trabajadoras del centro que tengan reconocida la condición de víctima de violencia de género. Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	El centro reconoce a las trabajadoras víctimas de violencia de género el derecho a la reducción de la jornada laboral, con una reducción del salario en la misma proporción. Se podrá suscribir un convenio especial con la Seguridad Social para mantener las mismas bases de cotización y que no se vean afectadas las futuras prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia, derivadas de enfermedad común o accidente no laboral.
CALENDARIO	Inmediato y permanente.
MECANISMO	Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos legal o convencionalmente a las víctimas de violencia de género.
ORGANISMO / SERVICIO	Comisión de control y seguimiento.
INDICADORES	Verificar la elaboración del documento. Nº de mujeres contratadas víctimas de violencia de género. Nº de mujeres contratadas víctimas de violencia de género a las que se ha acompañado y/o asesorado.
RECURSOS	No precisa dotación presupuestaria.
MEDIOS	Equipo de Titularidad, Equipo Directivo y materiales propios del Centro.

Área 12.- Lenguaje inclusivo y comunicación en igualdad

Objetivo 12.- Promover el uso no sexista del lenguaje, así como no fomentar una imagen estereotipada de la mujer en sus programaciones y comunicaciones para con la ciudadanía. Acciones:

DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Comunicación no sexista e inclusiva. Garantizar que las comunicaciones del centro respetan el principio de igualdad y sean inclusivas con todos los grupos de interés del centro (plantilla, personas asociadas, donantes, entidades proveedoras, organizaciones colaboradoras, ...).
CALENDARIO	Inmediato y permanente.
MECANISMO	Actualización y difusión de la guía para uso no sexista del lenguaje y las imágenes.
ORGANISMO / SERVICIO	Comisión de igualdad.
INDICADORES	- Nº y tipo de cambios en el documento guía para el uso no sexista del lenguaje y las imágenes. - Nº y tipo de cambios en la web, redes sociales y en el resto de los documentos.
RECURSOS	No precisa dotación presupuestaria.
MEDIOS	Equipo de Titularidad, Equipo Directivo y materiales propios del Centro.

7.- MEDIOS Y RECURSOS PARA LA PUESTA EN MARCHA DEL PLAN DE IGUALDAD

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas de Implantación y de Seguimiento y Evaluación, el colegio Tirso de Molina - Ferrol se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

• Comisión de control y seguimiento de Igualdad

• Lugar adecuado para celebrar las reuniones.

• Material preciso para ellas.

Además, se compromete a aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Serán de cuenta del centro los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de la persona designada como Responsable de igualdad de acuerdo con el sistema existente en la misma.

Las horas de trabajo de los miembros de la Comisión de Control y Seguimiento/Responsable de Igualdad serán remuneradas y se contabilizarán dentro del tiempo de trabajo.

La dirección del centro será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la persona Responsable de Igualdad y/o Comisión de control y seguimiento del Plan de igualdad.

8.-CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE MEDIDAS

ACCIÓN	RESPONSABLE	FECHA
Las ofertas de empleo no contendrán requisitos directa o indirectamente discriminatorios ni tampoco podrán favorecer la discriminación social, es decir, la perpetuación de la mujer en determinados puestos de trabajo.	Director	Inmediato y permanente
Todos los procesos selectivos y las ofertas de empleo serán redactados en un lenguaje no sexista ni estereotipado.	Director	Inmediato y permanente
Se estudiará la posibilidad de, en igualdad de condiciones, contratar a la mujer como género infrarrepresentado en aquellos puestos en los que su presencia sea inferior al 40%.	Director	Inmediato y permanente
Teniendo en cuenta que el centro es una entidad en la que todos los trabajadores lo son de forma indefinida, en este caso solo debe evitarse que en un futuro posibles contratos temporales o a tiempo parcial no se utilizan de manera discriminatoria, esto es, perjudicando a posibles y futuras candidatas mujeres frente a hombres.	Director	Inmediato y permanente
Se controlará la contratación futura de forma que el centro siga sin discriminar por razón de género, tampoco, en la contratación.	Secretario	Inmediato y permanente
Reforzar en la cultura de la igualdad entre mujeres y hombres como valor central y estratégico. Incorporación de la perspectiva de género en las relaciones del centro con su entorno.	Director	Inmediato y permanente
Se asegurará que la formación profesional tenga como destinataria a toda la plantilla, sin que existan perjuicios o ventajas de un sexo respecto al otro en el acceso a cualquier curso, seminario o módulo formativo.	Comisión de Igualdad	Inmediato y permanente
Siempre que objetivamente sea posible, la formación se impartirá en horario laboral. Y, en cualquier caso, en un horario que no genere una discriminación ni directa ni indirecta por razón de género.	Comisión de Igualdad	Inmediato y permanente
Los cursos de reciclaje y formación deberán dar prioridad a las madres y padres que se reincorporen de un permiso, licencia o excedencia por tal motivo. También se dará prioridad al personal que se reincorpore de un permiso, licencia o excedencia por cuidado de personas mayores y dependientes.	Comisión de Igualdad	Inmediato y permanente
Sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Sensibilizar a la dirección del centro y al personal de la misma en igualdad.	Comisión de Igualdad	Inmediato y permanente

Se estudiará garantizar la promoción de la mujer en aquellos puestos en que se encuentre infrarrepresentada, entendiendo como tal aquellos puestos en los que no alcance el 40%, siempre y cuando ambos candidatos acrediten idénticos méritos.	Comisión de control y seguimiento	Inmediato y permanente
Los criterios y sistemas que conformen los grupos profesionales en el centro cumplirán, en todo caso, con la necesidad de retribuir igual trabajos del mismo valor.	Comisión de control y seguimiento	Inmediato y permanente
El Equipo de Titularidad, en su calidad de representante de la Entidad Titular, designará a sus representantes en órganos colegiados, comités de personas expertas, comisiones y órganos colegiados de carácter técnico de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres salvo concurrencia de razones fundadas y objetivas. En todo caso, se respetará siempre el mérito y la capacidad de las personas que conformarán cada órgano.	Equipo de Titularidad, Director	Inmediato y permanente
En caso de empate de méritos entre las personas candidatas, se aplicará una medida de acción positiva en favor de la mujer siempre y cuando se encuentre efectivamente infrarrepresentada en ese puesto en cuestión y siempre en coherencia con los principios de mérito y capacidad.	Director	Inmediato y permanente
El centro llevará un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.	Director	Inmediato y permanente
La comisión de igualdad hará un análisis de la política retributiva desde la perspectiva de género, con el fin de detectar posibles elementos discriminatorios y, en caso de que se detecten, corregirlos.	Secretario	Inmediato y permanente
Se realizará una campaña genérica de sensibilización e información, dirigida a trabajadoras y trabajadores explicando todos los derechos relacionados con la conciliación, insistiendo en que los mismos pueden ser disfrutados tanto por hombres como por mujeres.	Director	Inmediato y permanente
Se garantizará la perspectiva de género en la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.	Comisión de control y seguimiento	Inmediato y permanente
Se implantará el protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo en el centro.	Director	Inmediato y permanente
El centro reconoce a las trabajadoras víctimas de violencia de género el derecho a la reducción de la jornada laboral, con una reducción del salario	Comisión de control y	Inmediato y permanente

en la misma proporción. Se podrá suscribir un convenio especial con la Seguridad Social para mantener las mismas bases de cotización y que no se vean afectadas las futuras prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia, derivadas de enfermedad común o accidente no laboral.	seguimiento	
Comunicación no sexista e inclusiva. Garantizar que las comunicaciones del centro respetan el principio de igualdad y son inclusivas con todos los grupos de interés del centro (plantilla, personas asociadas, donantes, entidades proveedoras, organizaciones colaboradoras,...)	Secretario	Inmediato y permanente

9.- EL SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y CONTROL DEL PLAN DE IGUALDAD

Los objetivos y acciones recogidos en el Plan de Igualdad requieren de un proceso de evaluación que mida el cumplimiento de las actuaciones planteadas y su impacto en la plantilla del centro.

La evaluación se concibe dentro de un proceso de mejora continua en el marco del desarrollo de las acciones. En este sentido, la evaluación también se concibe como el instrumento necesario para la detección de obstáculos y necesidades y, en su caso, para el reajuste de las acciones.

La evaluación se efectuará en distintos momentos:

- Evaluación previa (se corresponde con el diagnóstico).
- Una evaluación intermedia al finalizar cada año de vigencia del plan sobre los logros y dificultades encontradas durante la ejecución.
- Una evaluación final al implementar cada medida que debe aporta una visión concreta de los resultados obtenidos con la finalidad de conocer el nivel de cumplimiento de dichas medidas.

Durante el último año de ejecución del Plan, se realizará el ***informe final*** que tendrá el objeto de:

- Conocer el modo en que se han ejecutado las acciones previstas y su grado de adecuación con respecto a los objetivos.
- Informar sobre el grado de cumplimiento del Plan.
- Conocer el Impacto del Plan en la plantilla.

Además, en el informe final se considerarán los datos y la información obtenida a partir de las investigaciones y estudios realizados durante el desarrollo del Plan.

El seguimiento del Plan se establecerá desde el primer momento en que se ponga en marcha la implementación de las medidas prioritarias.

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad serán realizados por la Comisión de Igualdad y por la Dirección.

Como herramienta de evaluación, el uso de indicadores nos permite interpretar la realidad a evaluar y también sus tendencias. Se utilizarán en cada caso los indicadores tanto cualitativos como cuantitativos más apropiados para proceder a la evaluación y al seguimiento de cada una de las medidas propuestas.

10. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad.

La composición de la comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad será paritaria y estará compuesta por las mismas personas que componen la comisión negociadora salvo pacto en contrario.

El objetivo general de la Comisión de Control y Seguimiento consistirá en velar por la aplicación y evaluación del plan de igualdad.

Entre sus funciones, cabe resaltar:

a) Dinamizar y llevar un control de la puesta en marcha de las medidas.
b) Supervisar la implantación del plan.
c) Recabar la información sobre los indicadores del plan.
d) Informe semestral o anual sobre la puesta en marcha de las acciones, los resultados obtenidos y análisis del impacto de cada acción.

Para el cumplimiento de estas funciones que le son propias el centro se compromete a facilitar a la Comisión de Seguimiento y Evaluación los medios necesarios, en especial:

• Lugar adecuado para celebrar las reuniones.

• Material preciso para ellas.

• Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y se contabilizarán

dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y trabajadoras, con liberación.

La composición de dicha Comisión coincidirá con los miembros de la Comisión de igualdad salvo acuerdo en contrario.

11.- PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO PROCEDIMIENTO DE CONFLICTOS

Para cualquier modificación será necesario el acuerdo entre las partes. En caso de desacuerdo, la comisión negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución extrajudicial de conflictos, previa intervención de la comisión paritaria del convenio colectivo correspondiente. El resultado de las negociaciones deberá plasmarse por escrito y firmarse por las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

12.- RESPONSABLE DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Tal y como establece el artículo 46.1 segundo párrafo de la LOI, *"los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados"*.

La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en este Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución.

Este conocimiento permitirá que el Plan tenga la flexibilidad necesaria para su éxito. Los resultados del seguimiento formarán parte integral de la evaluación, es decir, el objetivo del seguimiento y la evaluación consiste en conocer los efectos producidos en las diferentes áreas de intervención, tanto el impacto de cada acción como los resultados producidos, evaluando si se alcanzaron los objetivos establecidos.

Para el seguimiento, se deberán elaborar informes anuales que respondan a cómo se está llevando a cabo la puesta en marcha de las diferentes acciones. Cabe destacar que la evaluación es un instrumento clave para conocer en qué medida se han alcanzado los objetivos de igualdad planteados.

Asimismo, el objetivo general del ***Responsable de Igualdad*** consistirá en velar por la aplicación y evaluación del plan de igualdad. Entre sus funciones, cabe resaltar:

- Dinamizar y llevar un control de la puesta en marcha de las medidas.
- Supervisar la implantación del plan.
- Recabar la información sobre los indicadores del plan.
- Informe semestral o anual sobre la puesta en marcha de las acciones, los resultados obtenidos y análisis del impacto de cada acción.
- Difusión del plan de igualdad.

Las partes firmantes se comprometen a realizar una campaña de publicitación y difusión del Plan de Igualdad entre sus trabajadores y trabajadoras.

13.- FIRMA DEL PLAN DE IGUALDAD

Se presenta adjunto al documento la firma de las personas que componen la comisión negociadora, así como el nombramiento de José Juan Álvarez González para que realice su correspondiente registro, **en Ferrol, a 6 de marzo de 2026.**

COMISIÓN NEGOCIADORA DO PLAN DE IGUALDADE – COLEXIO TIRSO DE MOLINA
ACTA Nº 9 - 06/03/2026

En Ferrol, sendo as 13:30 horas do 6 de marzo de 2026 xúntanse os membros da Comisión negociadora do Plan de Igualdade do Colexio Tirso de Molina, constituída conforme á lexislación vixente (Real Decreto 901/2020, de 13 de outubro).

Ademais dos membros da Comisión abaixo asinantes, asisten á reunión o Director Técnico do Colexio Tirso de Molina, D. José Juan Grandal Méndez, e o Representante da Entidade Titular (Orde da Mercé), P. José Lamela Pérez, sen dereito a voto.

En primeiro lugar, sométese a votación a **aprobación do Plan de Igualdade do Colexio Tirso de Molina**, que é aprobado por unanimidade dos membros da Comisión. O seu texto íntegro incorpórase como Anexo á presente Acta.

En segundo lugar, establécese unha **vixencia** para o Plan de Igualdade de catro anos: dende o 7 de marzo de 2026 ata o 6 de marzo de 2030.

En terceiro lugar, ratifícase a designación de D. José Juan Álvarez González como responsable do **rexistro** do Plan no REGCON, tal e como xa se indicou na sesión constitutiva da Comisión, a efectos de depósito e publicidade no prazo de 15 días naturais. A ratificación realízase por unanimidade.

Por último, estando presente a Dirección da empresa, emprázase á mesma á constitución da **Comisión** de Seguimento e Avaliación do Plan de Igualdade, integrada por representantes da empresa e das persoas traballadoras, que velará polo cumprimento das medidas previstas.

Con todos estes acordos, dáse por concluído o proceso negociador do Plan de Igualdade do Colexio Tirso de Molina.

Non habendo máis asuntos que tratar e sendo as 14:00 horas, levántase a reunión e asinan a presente acta tódolos presentes:

POLA EMPRESA

José Juan Álvarez González
(Secretario da Comisión)

Jaime Bouza López

POLA R.L.T.

Diego Dopico Souto

Sabela Pena García

ANEXO AL PLAN DE IGUALDAD

PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL DEL COLEGIO TIRSO DE MOLINA

ÍNDICE

1. COMPROMISO DEL COLEGIO TIRSO DE MOLINA EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO

2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, y cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

2.1.2. Identificación de conductas

2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

2.1.2.3. Violencia en el ámbito digital

2.1.2.4. Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

2.2. EL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

2.2.1. Determinación de la comisión instructora

2.2.2. El inicio del procedimiento: La denuncia o reclamación

2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal

2.2.4. El expediente informativo o procedimiento formal

2.2.5. La resolución del expediente de acoso

2.2.6. Seguimiento

3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

4. MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN

5. ANEXO I: DELITOS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL

1. COMPROMISO DEL COLEGIO TIRSO DE MOLINA EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO

Con el presente protocolo, el COLEGIO TIRSO DE MOLINA manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, incluido el producido en el ámbito digital.

Al adoptar este protocolo, el COLEGIO TIRSO DE MOLINA quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente a estas conductas en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.

Asimismo, el COLEGIO TIRSO DE MOLINA asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en el COLEGIO TIRSO DE MOLINA.

La obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Cuando la presunta persona agresora quedara fuera del poder de dirección de la empresa y, por lo tanto, el COLEGIO TIRSO DE MOLINA no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y tras conductas contra la libertad sexual que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

i. en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;

ii. en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;

iii. en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;

iv. en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso digital, virtual o ciberacoso);

v. en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;

vi. en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Este protocolo se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

En efecto, el COLEGIO TIRSO DE MOLINA, al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención de las referidas conductas– sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias o reclamaciones que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

En Ferrol, a 29 de enero de 2026

POR LA EMPRESA	POR LA R.L.T.
José Juan Álvarez González	Diego Dopico Souto
Jaime Bouza López	Sabela Pena García

2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa COLEGIO TIRSO DE MOLINA implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo así como cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar contrario a la libertad sexual y la integridad moral en los términos en los que se dirá. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.

2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.

3. Identificación de medidas reactivas en función de lo concluido y, en su caso, el régimen disciplinario.

2.1. LA TUTELA PREVENTIVA

2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo –incluidos los cometidos en el ámbito digital- además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

La empresa COLEGIO TIRSO DE MOLINA formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual, acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que puedan manifestarse en el COLEGIO TIRSO DE MOLINA.

El COLEGIO TIRSO DE MOLINA, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no

tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de las mencionadas conductas en el seno de su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como, la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito del COLEGIO TIRSO DE MOLINA no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de cualquiera de las manifestaciones de acoso referidas, esto es, acoso sexual o acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones ni tampoco cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que conformamos el COLEGIO TIRSO DE MOLINA, así como de aquellas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la integridad, dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, en caso de estar sufriendo cualquiera de estas conductas o de tener conocimiento de las mismas, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante denuncia o reclamación, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a la erradicación de la conducta y reparación de sus efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas, el COLEGIO TIRSO DE MOLINA sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo y libre de violencia sexual y de conductas discriminatorias sexistas.

2.1.2. Identificación de conductas

2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

De acuerdo con el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de un protocolo, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:
Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:
Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos físicos:
Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual:
Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental
En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Definición de acoso por razón de sexo:
Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

a) Hostigamiento, entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.

b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por esta como tal.

c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.

d) Que no se trate de un hecho aislado.

e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

El acoso por razón de sexo puede llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos y roles de género y,

habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, especialmente a las mujeres, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:
A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas:

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual con la persona.

7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner motes, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

2.1.2.3. Violencia en el ámbito digital

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

La Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022–2025, a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología*, el acoso sexual en línea y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

* Tal y como señala dicha Recomendación, suele consistir en la táctica de vigilar o espiar a la víctima, en sus distintas redes sociales o plataformas de mensajería, sus correos electrónicos y su teléfono, robando contraseñas o crackeando o hackeando sus dispositivos para acceder a sus espacios privados, mediante la instalación de programas espías o aplicaciones de geolocalización, o mediante el robo de sus dispositivos. Las personas agresoras también pueden asumir la identidad de la otra persona o vigilar a la víctima a través de dispositivos tecnológicos conectados a través del Internet de las Cosas, como los electrodomésticos inteligentes.

Acoso en línea y facilitado por la tecnología					
Amenaza (sexual, económica, física o psicológica)	Daño a la reputación	Seguimiento y recopilación de información privada (spyware) (1)	Suplantación de identidad	Solicitud de sexo	Acoso con cómplices para aislarla

Acoso sexual en línea				
Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza)	Toma, producción o captación no consentida de imágenes o vídeos íntimos (2)	Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing (3), outing (4)	Bullying sexualizado (5)	Ciberflashing (6)

(1) Spyware es un software que tiene dicho objetivo.
(2) Incluye los actos de "upskirting" (o "bajo falda") y la toma de "creepshots" (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone ("pornografía falsa") utilizando inteligencia artificial.
(3) Revelar información personal o la identidad.
(4) Revelar la orientación sexual.
(5) Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del coso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.
(6) Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth.

Dimensión digital de la violencia psicológica					
Todas las formas tienen un impacto psicológico	Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición	Discurso de odio sexista	Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación	Incitación al suicidio o a la autolesión	Abuso económico (7)

(7) Operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento.

2.1.2.4. Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

El art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas las empresas deben promover condiciones de trabajo que **eviten la comisión de delitos** y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

A los efectos de este protocolo, es necesario matizar que cuando los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito, la empresa adoptará inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora y dará traslado urgente al Ministerio Fiscal.

Entre las conductas delictivas aquí relevantes conviene diferenciar entre las contrarias a la integridad moral y las que lo son a la libertad sexual.

Por lo que se refiere a lo primero, **delitos contra la integridad moral** hay que estar al art.173 del Código Penal, que tipifica que: *"El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años....Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcionarial y prevaliéndose de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima....Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad".*

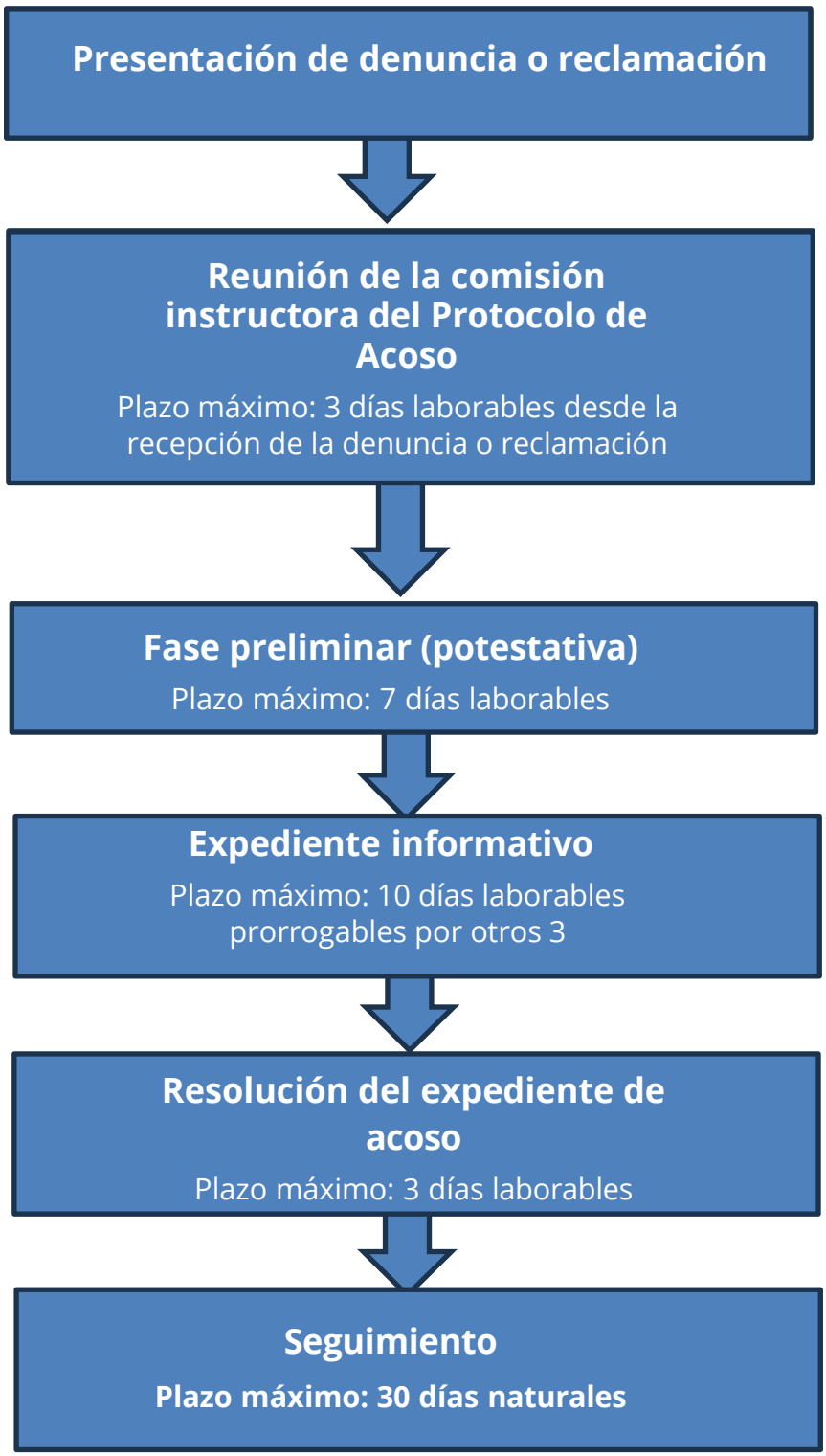
Por lo que tiene que ver con lo segundo, esto es, **delitos contra la libertad sexual**, del Título VIII del Código Penal, hay que diferenciar entre:

a) CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales (art.178, art.179, art.180).
b) CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).
c) CAPÍTULO III. Del acoso sexual, (art.184).
d) CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art.185, art.186).
e) CAPÍTULO V. De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores (art.187, art.188; art.189; art.189 bis; art.189 ter).

La descripción de los tipos delictivos se encuentra recogida en el Anexo II de este Protocolo.

2.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:



2.2.1. Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por cuatro personas:

Jaime Bouza López, responsable del Canal Interno de Información (RCII)

José Juan Álvarez González, responsable de Recursos Humanos

Elena Rubido Termenón, representante legal de los trabajadores

Diego Dopico Souto, representante legal de los trabajadores

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares:

Eva María Cinza López, Coordinadora de Bienestar del Colegio.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlas en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una denuncia, reclamación o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, reclamación o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las denuncias, reclamaciones e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar

medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección del COLEGIO TIRSO DE MOLINA la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

2.2.2. El inicio del procedimiento: La denuncia o reclamación

En el COLEGIO TIRSO DE MOLINA, Jaime Bouza López, RCII, es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier denuncia o reclamación que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras del COLEGIO TIRSO DE MOLINA deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas y el COLEGIO TIRSO DE MOLINA garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia, reclamación o comunicación de situación de acoso, el COLEGIO TIRSO DE MOLINA habilita la URL: Canal Ético y el correo electrónico sistemainternodeinformacion@tirsoferrol.com a los que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o reclamaciones. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las denuncias o reclamaciones que puedan presentarse de forma secreta, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o reclamación. La presentación de la denuncia o reclamación mediante el formulario correspondiente, remitido por correo electrónico a la dirección habilitada al respecto, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la

dirección del COLEGIO TIRSO DE MOLINA la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal. Al margen de otras medidas cautelares que pudieran adoptarse, siempre se separará a la presunta persona acosadora de la víctima y, en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la denuncia o reclamación, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar a la presunta persona agresora o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la denuncia o reclamación por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante lo anterior, la comisión instructora, si las partes lo manifiestan expresamente, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora en la fase de procedimiento informal.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa.

Igualmente, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

2.2.4. El expediente informativo

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante

haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso o conducta denunciada tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

La investigación deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección del COLEGIO TIRSO DE MOLINA adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección del COLEGIO TIRSO DE MOLINA separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. En cumplimiento del principio de contradicción siempre se dará audiencia a la parte denunciada.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de violencia sexual, integridad moral, acoso, igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo o de otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento no constitutivo de delito, pero contrario a la libertad sexual y la integridad moral, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo u otra

conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada que no cabe apreciar la concurrencia de estas conductas.

Si, aun no existiendo acoso, en cualquiera de estas manifestaciones, ni actuación contraria a la libertad sexual y la integridad moral se detecta alguna actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser sancionado, la comisión instructora instará igualmente a la dirección del COLEGIO TIRSO DE MOLINA a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto, tanto a la víctima y, en su caso, al/la denunciante, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al/la denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

2.2.5. La resolución del expediente de acoso

La dirección del COLEGIO TIRSO DE MOLINA una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de tres días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección del COLEGIO TIRSO DE MOLINA procederá a:

a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.

b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:

a. separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

b. sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

1. el traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.

2. la suspensión de empleo y sueldo.

3. la limitación temporal para ascender.

4. el despido disciplinario.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección del COLEGIO TIRSO DE MOLINA mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar la conducta agresora no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección del COLEGIO TIRSO DE MOLINA adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar reiteraciones en el comportamiento o conducta de la persona agresora, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa con inclusión de la violencia sexual como un riesgo laboral más.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la víctima.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente a las violencias sexuales, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.
- Información y formación a las trabajadoras de los riesgos de sufrir violencia sexual en sus puestos de trabajo.

2.2.6. Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser consideradas constitutivas de delito, la empresa haya adoptado medidas cautelares y haya dado traslado al Ministerio Fiscal.

3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista en el plan de igualdad de COLEGIO TIRSO DE MOLINA, el 01/02/2026 y se realizará su comunicación a la plantilla de la empresa, a través de correo electrónico y del grupo de whatsapp interno de la empresa, destinado a los avisos laborales, manteniéndose vigente durante cuatro años.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra, en los términos previstos en el art.9 del RD 901/2020, de 13 de octubre.

Además, se estará a lo dispuesto en este mismo artículo para el seguimiento y evaluación del protocolo que forme parte del plan de igualdad.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

4. MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN EN LA EMPRESA COLEGIO TIRSO DE MOLINA

I. Persona que informa de los hechos

- **Persona que ha sufrido el acoso:**
- **Otras (Especificar):**

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:
Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

IV. Descripción de los hechos

Realizar un relato de los hechos denunciados, indicando fecha/s y lugar o lugares en los que se produjeron e incluyendo a posibles testigos. Se adjuntarán las hojas numeradas que sean necesarias.

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (correos electrónicos, WhatsApp, grabaciones de voz, llamadas, vídeos, baja médica, etc.)

VI. Solicitud

Se tenga por presentada la denuncia o reclamación frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en este protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual.

Localidad y fecha: **Firma:**

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de denuncia o reclamación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual en la empresa COLEGIO TIRSO DE MOLINA.

ANEXO

DELITOS CONTRA LA LIBERTAD SEXUAL

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

TÍTULO VIII

Delitos contra la libertad sexual

CAPÍTULO I

De las agresiones sexuales

Artículo 178.

1. Será castigado con la pena de prisión de uno a cuatro años, como responsable de agresión sexual, el que realice cualquier acto que atente contra la libertad sexual de otra persona sin su consentimiento. Sólo se entenderá que hay consentimiento cuando se haya manifestado libremente mediante actos que, en atención a las circunstancias del caso, expresen de manera clara la voluntad de la persona.

2. Se consideran en todo caso agresión sexual los actos de contenido sexual que se realicen empleando violencia, intimidación o abuso de una situación de superioridad o de vulnerabilidad de la víctima, así como los que se ejecuten sobre personas que se hallen privadas de sentido o de cuya situación mental se abusare y los que se realicen cuando la víctima tenga anulada por cualquier causa su voluntad.

3. Si la agresión se hubiera cometido empleando violencia o intimidación o sobre una víctima que tenga anulada por cualquier causa su voluntad, su responsable será castigado con la pena de uno a cinco años de prisión.

4. El órgano sentenciador, razonándolo en la sentencia, y siempre que no medie violencia o intimidación o que la víctima tuviera anulada por cualquier causa su voluntad o no concurran las circunstancias del artículo 180, podrá imponer la pena de prisión en su mitad inferior o multa de dieciocho a veinticuatro meses, en atención a la menor entidad del hecho y a las circunstancias personales del culpable.

Artículo 179.

1. Cuando la agresión sexual consista en acceso carnal por vía vaginal, anal o bucal, o introducción de miembros corporales u objetos por alguna de las dos primeras vías, el responsable será castigado como reo de violación con la pena de prisión de cuatro a doce años.

2. Si la agresión a la que se refiere el apartado anterior se cometiere empleando violencia o intimidación o cuando la víctima tuviera anulada por cualquier causa su voluntad, se impondrá la pena de prisión de seis a doce años.

Artículo 180.

1. Las anteriores conductas serán castigadas, respectivamente, con las penas de prisión de dos a ocho años para las agresiones del artículo 178.1, de prisión de cinco a diez años para las agresiones del artículo 178.3, de prisión de siete a quince años para las agresiones del artículo 179.1 y de prisión de doce a quince años para las del artículo 179.2, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

1.ª Cuando los hechos se cometan por la actuación conjunta de dos o más personas.

2.ª Cuando la agresión sexual vaya precedida o acompañada de una violencia de extrema gravedad o de actos que revistan un carácter particularmente degradante o vejatorio.

3.ª Cuando los hechos se cometan contra una persona que se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia, salvo lo dispuesto en el artículo 181.

4.ª Cuando la víctima sea o haya sido esposa o mujer que esté o haya estado ligada por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia.

5.ª Cuando, para la ejecución del delito, la persona responsable se hubiera prevalido de una situación o relación de convivencia o de parentesco o de una relación de superioridad con respecto a la víctima.

6.ª Cuando el responsable haga uso de armas u otros medios igualmente

peligrosos, susceptibles de producir la muerte o alguna de las lesiones previstas en los artículos 149 y 150 de este Código, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 194 bis.

7.ª Cuando para la comisión de estos hechos la persona responsable haya anulado la voluntad de la víctima suministrándole fármacos, drogas o cualquier otra sustancia natural o química idónea a tal efecto.

Cuando en la descripción de las modalidades típicas previstas en los artículos 178 o 179 se hubiera tenido en consideración alguna de las anteriores circunstancias el conflicto se resolverá conforme a la regla del artículo 8.4 de este Código.

2. Si concurrieren dos o más de las anteriores circunstancias, las penas respectivamente previstas en el apartado 1 de este artículo se impondrán en su mitad superior.

3. En todos los casos previstos en este capítulo, cuando el culpable se hubiera prevalido de su condición de autoridad, agente de ésta o funcionario público, se impondrá, además, la pena de inhabilitación absoluta de seis a doce años.

CAPÍTULO II

De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años

Artículo 181.

1. El que realizare actos de carácter sexual con un menor de dieciséis años, será castigado con la pena de prisión de dos a seis años.

A estos efectos se consideran incluidos en los actos de carácter sexual los que realice el menor con un tercero o sobre sí mismo a instancia del autor.

2. Si en las conductas del apartado anterior concurre alguna de las modalidades descritas en el artículo 178.2 y 3, se impondrá una pena de prisión de cinco a diez años.

3. El órgano sentenciador, razonándolo en sentencia, en atención a la menor entidad del hecho y valorando todas las circunstancias concurrentes, incluyendo las circunstancias personales del culpable, podrá imponer la pena de prisión inferior en grado, excepto cuando medie violencia o intimidación o se realice sobre una víctima que tenga anulada por cualquier causa su voluntad, o concurran las circunstancias mencionadas en el apartado 5 de este artículo.

4. Cuando el acto sexual consista en acceso carnal por vía vaginal, anal o bucal, o en introducción de miembros corporales u objetos por alguna de las

dos primeras vías, el responsable será castigado con la pena de prisión de ocho a doce años en los casos del apartado 1, y con la pena de prisión de doce a quince años en los casos del apartado 2.

5. Las conductas previstas en los apartados anteriores serán castigadas con la pena de prisión correspondiente en su mitad superior cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a) Cuando los hechos se cometan por la actuación conjunta de dos o más personas.

b) Cuando la agresión sexual vaya precedida o acompañada de una violencia de extrema gravedad o de actos que revistan un carácter particularmente degradante o vejatorio.

c) Cuando los hechos se cometan contra una persona que se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia, y, en todo caso, cuando sea menor de cuatro años.

d) Cuando la víctima sea o haya sido pareja del autor, aun sin convivencia.

e) Cuando, para la ejecución del delito, la persona responsable se hubiera prevalido de una situación o relación de convivencia o de parentesco o de una relación de superioridad con respecto a la víctima.

f) Cuando el responsable haga uso de armas u otros medios igualmente peligrosos, susceptibles de producir la muerte o alguna de las lesiones previstas en los artículos 149 y 150 de este Código, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 194 bis.

g) Cuando para la comisión de estos hechos la persona responsable haya anulado la voluntad de la víctima suministrándole fármacos, drogas o cualquier otra sustancia natural o química idónea a tal efecto.

h) Cuando la infracción se haya cometido en el seno de una organización o de un grupo criminal que se dedicare a la realización de tales actividades.

En caso de que en la descripción de las modalidades típicas previstas en los apartados 1 a 3 de este artículo se hubiera tenido en consideración alguna de las anteriores circunstancias el conflicto se resolverá conforme a la regla del artículo 8.4 de este Código.

6. Si concurrieren dos o más de las anteriores circunstancias, las penas del apartado anterior se impondrán en su mitad superior.

7. En todos los casos previstos en este artículo, cuando el culpable se hubiera prevalido de su condición de autoridad, agente de esta o funcionario público, se impondrá, además, la pena de inhabilitación absoluta de seis a doce años.

Artículo 182.

1. El que, con fines sexuales, haga presenciar a un menor de dieciséis años actos de carácter sexual, aunque el autor no participe en ellos, será castigado con una pena de prisión de seis meses a dos años.

2. Si los actos de carácter sexual que se hacen presenciar al menor de dieciséis años constituyeran un delito contra la libertad sexual, la pena será de prisión de uno a tres años.

Artículo 183.

1. El que a través de internet, del teléfono o de cualquier otra tecnología de la información y la comunicación contacte con un menor de dieciséis años y proponga concertar un encuentro con el mismo a fin de cometer cualquiera de los delitos descritos en los artículos 181 y 189, siempre que tal propuesta se acompañe de actos materiales encaminados al acercamiento, será castigado con la pena de uno a tres años de prisión o multa de doce a veinticuatro meses, sin perjuicio de las penas correspondientes a los delitos en su caso cometidos. Las penas se impondrán en su mitad superior cuando el acercamiento se obtenga mediante coacción, intimidación o engaño.

2. El que, a través de internet, del teléfono o de cualquier otra tecnología de la información y la comunicación contacte con un menor de dieciséis años y realice actos dirigidos a embaucarle para que le facilite material pornográfico o le muestre imágenes pornográficas en las que se represente o aparezca un menor, será castigado con una pena de prisión de seis meses a dos años.

Artículo 183 bis.

Salvo en los casos en que concurra alguna de las circunstancias previstas en el apartado segundo del artículo 178, el libre consentimiento del menor de dieciséis años excluirá la responsabilidad penal por los delitos previstos en este capítulo cuando el autor sea una persona próxima al menor por edad y grado de desarrollo o madurez física y psicológica.

CAPÍTULO III

Del acoso sexual

Artículo 184.

1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente, de prestación de servicios o análoga, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de prisión de seis a

doce meses o multa de diez a quince meses e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de doce a quince meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o sobre persona sujeta a su guarda o custodia, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses.

3. Asimismo, si el culpable de acoso sexual lo hubiera cometido en centros de protección o reforma de menores, centro de internamiento de personas extranjeras, o cualquier otro centro de detención, custodia o acogida, incluso de estancia temporal, la pena será de prisión de uno a dos años e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o actividad de dieciocho a veinticuatro meses, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 443.2.

4. Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad o discapacidad, la pena se impondrá en su mitad superior.

5. Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis, una persona jurídica sea responsable de este delito, se le impondrá la pena de multa de seis meses a dos años. Atenidas las reglas establecidas en el artículo 66 bis, los jueces y tribunales podrán asimismo imponer las penas recogidas en las letras b) a g) del apartado 7 del artículo 33.

CAPÍTULO IV

De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual

Artículo 185.

El que ejecutare o hiciere ejecutar a otra persona actos de exhibición obscena ante menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección, será castigado con la pena de prisión de seis meses a un año o multa de 12 a 24 meses.

Artículo 186.

El que, por cualquier medio directo, vendiere, difundiere o exhibiere material pornográfico entre menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección, será castigado con la pena de prisión de seis meses a un año o multa de 12 a 24 meses.

CAPÍTULO V

De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores.

Artículo 187.

1. El que, empleando violencia, intimidación o engaño, o abusando de una situación de superioridad o de necesidad o vulnerabilidad de la víctima, determine a una persona mayor de edad a ejercer o a mantenerse en la prostitución, será castigado con las penas de prisión de dos a cinco años y multa de doce a veinticuatro meses.

Se impondrá la pena de prisión de dos a cuatro años y multa de doce a veinticuatro meses a quien se lucre explotando la prostitución de otra persona, aun con el consentimiento de la misma. En todo caso, se entenderá que hay explotación cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a) Que la víctima se encuentre en una situación de vulnerabilidad personal o económica.

b) Que se le impongan para su ejercicio condiciones gravosas, desproporcionadas o abusivas.

2. Se impondrán las penas previstas en los apartados anteriores en su mitad superior, en sus respectivos casos, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a) Cuando el culpable se hubiera prevalido de su condición de autoridad, agente de ésta o funcionario público. En este caso se aplicará, además, la pena de inhabilitación absoluta de seis a doce años.

b) Cuando el culpable perteneciere a una organización o grupo criminal que se dedicare a la realización de tales actividades.

c) Cuando el culpable hubiere puesto en peligro, de forma dolosa o por imprudencia grave, la vida o salud de la víctima.

3. Las penas señaladas se impondrán en sus respectivos casos sin perjuicio de las que correspondan por las agresiones o abusos sexuales cometidos sobre la persona prostituida.

Artículo 188.

1. El que induzca, promueva, favorezca o facilite la prostitución de un menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección, o se lucre con ello, o explote de algún otro modo a un menor o a una persona

con discapacidad para estos fines, será castigado con las penas de prisión de dos a cinco años y multa de doce a veinticuatro meses.

Si la víctima fuera menor de dieciséis años, se impondrá la pena de prisión de cuatro a ocho años y multa de doce a veinticuatro meses.

2. Si los hechos descritos en el apartado anterior se cometieran con violencia o intimidación, además de las penas de multa previstas, se impondrá la pena de prisión de cinco a diez años si la víctima es menor de dieciséis años, y la pena de prisión de cuatro a seis años en los demás casos.

3. Se impondrán las penas superiores en grado a las previstas en los apartados anteriores, en sus respectivos casos, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a) Cuando la víctima se halle en una situación de especial vulnerabilidad por razón de su edad, enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia.

b) Cuando, para la ejecución del delito, el responsable se hubiera prevalido de una situación de convivencia o de una relación de superioridad o parentesco, por ser ascendiente, o hermano, por naturaleza o adopción, o afines, con la víctima.

c) Cuando, para la ejecución del delito, el responsable se hubiera prevalido de su condición de autoridad, agente de ésta o funcionario público. En este caso se impondrá, además, una pena de inhabilitación absoluta de seis a doce años.

d) Cuando el culpable hubiere puesto en peligro, de forma dolosa o por imprudencia grave, la vida o salud de la víctima.

e) Cuando los hechos se hubieren cometido por la actuación conjunta de dos o más personas.

f) Cuando el culpable perteneciere a una organización o asociación, incluso de carácter transitorio, que se dedicare a la realización de tales actividades.

4. El que solicite, acepte u obtenga, a cambio de una remuneración o promesa, una relación sexual con una persona menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección, será castigado con una pena de uno a cuatro años de prisión. Si el menor no hubiera cumplido dieciséis años de edad, se impondrá una pena de dos a seis años de prisión.

5. Las penas señaladas se impondrán en sus respectivos casos sin perjuicio de las que correspondan por las infracciones contra la libertad o indemnidad sexual cometidas sobre los menores y personas con discapacidad necesitadas de especial protección.

Artículo 189.

1. Será castigado con la pena de prisión de uno a cinco años:

a) El que captare o utilizare a menores de edad o a personas con discapacidad necesitadas de especial protección con fines o en espectáculos exhibicionistas o pornográficos, tanto públicos como privados, o para elaborar cualquier clase de material pornográfico, cualquiera que sea su soporte, o financiare cualquiera de estas actividades o se lucrare con ellas.

b) El que produjere, vendiere, distribuyere, exhibiere, ofreciere o facilitare la producción, venta, difusión o exhibición por cualquier medio de pornografía infantil o en cuya elaboración hayan sido utilizadas personas con discapacidad necesitadas de especial protección, o lo poseyere para estos fines, aunque el material tuviere su origen en el extranjero o fuere desconocido.

A los efectos de este Título se considera pornografía infantil o en cuya elaboración hayan sido utilizadas personas con discapacidad necesitadas de especial protección:

a) Todo material que represente de manera visual a un menor o una persona con discapacidad necesitada de especial protección participando en una conducta sexualmente explícita, real o simulada.

b) Toda representación de los órganos sexuales de un menor o persona con discapacidad necesitada de especial protección con fines principalmente sexuales.

c) Todo material que represente de forma visual a una persona que parezca ser un menor participando en una conducta sexualmente explícita, real o simulada, o cualquier representación de los órganos sexuales de una persona que parezca ser un menor, con fines principalmente sexuales, salvo que la persona que parezca ser un menor resulte tener en realidad dieciocho años o más en el momento de obtenerse las imágenes.

d) Imágenes realistas de un menor participando en una conducta sexualmente explícita o imágenes realistas de los órganos sexuales de un menor, con fines principalmente sexuales.

2. Serán castigados con la pena de prisión de cinco a nueve años los que realicen los actos previstos en el apartado 1 de este artículo cuando concurra alguna de las circunstancias siguientes:

a) Cuando se utilice a menores de dieciséis años.

b) Cuando los hechos revistan un carácter particularmente degradante o vejatorio, se emplee violencia física o sexual para la obtención del material pornográfico o se representen escenas de violencia física o sexual.

c) Cuando se utilice a personas menores de edad que se hallen en una situación de especial vulnerabilidad por razón de enfermedad, discapacidad o por cualquier otra circunstancia.

d) Cuando el culpable hubiere puesto en peligro, de forma dolosa o por imprudencia grave, la vida o salud de la víctima.

e) Cuando el material pornográfico fuera de notoria importancia.

f) Cuando el culpable perteneciere a una organización o asociación, incluso de carácter transitorio, que se dedicare a la realización de tales actividades.

g) Cuando el responsable sea ascendiente, tutor, curador, guardador, maestro o cualquier otra persona encargada, de hecho, aunque fuera provisionalmente, o de derecho, de la persona menor de edad o persona con discapacidad necesitada de especial protección, o se trate de cualquier persona que conviva con él o de otra persona que haya actuado abusando de su posición reconocida de confianza o autoridad.

h) Cuando concurra la agravante de reincidencia.

3. Si los hechos a que se refiere la letra a) del párrafo primero del apartado 1 se hubieran cometido con violencia o intimidación se impondrá la pena superior en grado a las previstas en los apartados anteriores.

4. El que asistiere a sabiendas a espectáculos exhibicionistas o pornográficos en los que participen menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección, será castigado con la pena de seis meses a dos años de prisión.

5. El que para su propio uso adquiera o posea pornografía infantil o en cuya elaboración se hubieran utilizado personas con discapacidad necesitadas de especial protección, será castigado con la pena de tres meses a un año de prisión o con multa de seis meses a dos años.

La misma pena se impondrá a quien acceda a sabiendas a pornografía infantil o en cuya elaboración se hubieran utilizado personas con discapacidad necesitadas de especial protección, por medio de las tecnologías de la información y la comunicación.

6. El que tuviere bajo su potestad, tutela, guarda o acogimiento a un menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección y que, con conocimiento de su estado de prostitución o corrupción, no haga lo posible para impedir su continuación en tal estado, o no acuda a la autoridad competente para el mismo fin si carece de medios para la custodia del menor o persona con discapacidad necesitada de especial protección, será castigado con la pena de prisión de tres a seis meses o multa de seis a doce meses.

7. El Ministerio Fiscal promoverá las acciones pertinentes con objeto de privar

de la patria potestad, tutela, guarda o acogimiento familiar, en su caso, a la persona que incurra en alguna de las conductas descritas en el apartado anterior.

8. Los jueces y tribunales ordenarán la adopción de las medidas necesarias para la retirada de las páginas web o aplicaciones de internet que contengan o difundan pornografía infantil o en cuya elaboración se hubieran utilizado personas con discapacidad necesitadas de especial protección o, en su caso, para bloquear el acceso a las mismas a los usuarios de Internet que se encuentren en territorio español.

Estas medidas podrán ser acordadas con carácter cautelar a petición del Ministerio Fiscal.

Artículo 189 bis.

La distribución o difusión pública a través de Internet, del teléfono o de cualquier otra tecnología de la información o de la comunicación de contenidos específicamente destinados a promover, fomentar o incitar a la comisión de los delitos previstos en este capítulo y en los capítulos II y IV del presente título será castigada con la pena de multa de seis a doce meses o pena de prisión de uno a tres años.

Las autoridades judiciales ordenarán la adopción de las medidas necesarias para la retirada de los contenidos a los que se refiere el párrafo anterior, para la interrupción de los servicios que ofrezcan predominantemente dichos contenidos o para el bloqueo de unos y otros cuando radiquen en el extranjero.

Artículo 189 ter.

Cuando de acuerdo con lo establecido en el artículo 31 bis una persona jurídica sea responsable de los delitos comprendidos en este Capítulo, se le impondrán las siguientes penas:

a) Multa del triple al quíntuple del beneficio obtenido, si el delito cometido por la persona física tiene prevista una pena de prisión de más de cinco años.

b) Multa del doble al cuádruple del beneficio obtenido, si el delito cometido por la persona física tiene prevista una pena de prisión de más de dos años no incluida en el anterior inciso.

c) Multa del doble al triple del beneficio obtenido, en el resto de los casos.

d) Disolución de la persona jurídica, conforme a lo dispuesto en el artículo 33.7 b) de este Código, pudiendo decretarse, atendidas las reglas recogidas en el artículo 66 bis, las demás penas previstas en el mismo que sean compatibles con la disolución.

CAPÍTULO VI

Disposiciones comunes a los capítulos anteriores

Artículo 190.

La condena de un Juez o Tribunal extranjero, impuesta por delitos comprendidos en este Título, será equiparada a las sentencias de los Jueces o Tribunales españoles a los efectos de la aplicación de la circunstancia agravante de reincidencia.

Artículo 191.

1. Para proceder por los delitos de agresiones sexuales y acoso sexual será precisa denuncia de la persona agraviada, de su representante legal o querella del Ministerio Fiscal, que actuará ponderando los legítimos intereses en presencia. Cuando la víctima sea menor de edad, persona con discapacidad necesitada de especial protección o una persona desvalida, bastará la denuncia del Ministerio Fiscal.

2. En estos delitos el perdón del ofendido o del representante legal no extingue la acción penal ni la responsabilidad de esa clase.

Artículo 192.

1. A los condenados a pena de prisión por uno o más delitos comprendidos en este Título se les impondrá además la medida de libertad vigilada, que se ejecutará con posterioridad a la pena privativa de libertad. La duración de dicha medida será de cinco a diez años, si alguno de los delitos fuera grave, y de uno a cinco años si se trata de uno o más delitos menos graves. En este último caso, cuando se trate de un solo delito cometido por un delincuente primario, el tribunal podrá imponer o no la medida de libertad vigilada en atención a la menor peligrosidad del autor.

2. Los ascendientes, tutores, curadores, guardadores, maestros o cualquier otra persona encargada de hecho o de derecho del menor o persona con discapacidad necesitada de especial protección, que intervengan como autores o cómplices en la perpetración de los delitos comprendidos en este Título, serán castigados con la pena que les corresponda, en su mitad superior.

No se aplicará esta regla cuando la circunstancia en ella contenida esté específicamente contemplada en el tipo penal de que se trate.

3. La autoridad judicial impondrá a las personas responsables de la comisión de alguno de los delitos de los Capítulos I o V cuando la víctima sea menor de edad y en todo caso de alguno de los delitos del Capítulo II, además de las penas previstas en tales Capítulos, la pena de privación de la patria potestad o de inhabilitación especial para el ejercicio de los derechos de la patria

potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento, por tiempo de cuatro a diez años. A las personas responsables del resto de delitos del presente Título se les podrá imponer razonadamente, además de las penas señaladas para tales delitos, la pena de privación de la patria potestad o la pena de inhabilitación especial para el ejercicio de los derechos de la patria potestad, tutela, curatela, guarda o acogimiento, por el tiempo de seis meses a seis años, así como la pena de inhabilitación para empleo o cargo público o ejercicio de la profesión u oficio, retribuido o no, por el tiempo de seis meses a seis años.

Asimismo, la autoridad judicial impondrá a las personas responsables de los delitos comprendidos en el presente Título, sin perjuicio de las penas que correspondan con arreglo a los artículos precedentes, una pena de inhabilitación especial para cualquier profesión, oficio o actividades, sean o no retribuidos, que conlleve contacto regular y directo con personas menores de edad, por un tiempo superior entre cinco y veinte años al de la duración de la pena de privación de libertad impuesta en la sentencia si el delito fuera grave, y entre dos y veinte años si fuera menos grave. En ambos casos se atenderá proporcionalmente a la gravedad del delito, el número de los delitos cometidos y a las circunstancias que concurran en la persona condenada.

Artículo 193.

En las sentencias condenatorias por delitos contra la libertad sexual, además del pronunciamiento correspondiente a la responsabilidad civil, se harán, en su caso, los que procedan en orden a la filiación y fijación de alimentos.

Artículo 194.

En los supuestos tipificados en los capítulos IV y V de este título, cuando en la realización de los actos se utilizaren establecimientos o locales, abiertos o no al público, se decretará en la sentencia condenatoria su clausura definitiva. La clausura podrá adoptarse también con carácter cautelar.

Artículo 194 bis.

Las penas previstas en los delitos de este título se impondrán sin perjuicio de la que pudiera corresponder por los actos de violencia física o psíquica que se realizasen.